



# COMUNE DI CELLINO SAN MARCO

(Provincia di Brindisi)

-----

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO  
(QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 – 2009)***

Il giorno ventidue del mese di dicembre dell'anno duemilanove, presso la Sede Municipale, a seguito degli intervenuti incontri preliminari per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per il personale dipendente del Comune di Cellino San Marco, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di Parte Pubblica**

Dott. Cosimo A. PASSIATORE <i>Presidente</i>	<b><i>F.to PASSIATORE</i></b>
Dott. Michele MANCARELLA <i>Componente</i>	<b><i>F.to MANCARELLA</i></b>
Dott. Fabio RIZZO <i>Componente</i>	<b><i>F.to RIZZO</i></b>

## Delegazione Sindacale

Dott.ssa Luana CASALINI <i>R.S.U.</i>	<i>F.to CASALINI</i>
Dott.ssa Maria Francesca PANETTELLA <i>R.S.U.</i>	<i>F.to PANETTELLA</i>
Sig. Corrado DE LORENZO <i>R.S.U.</i>	<i>ASSENTE</i>
Sig. Cosimo PURICELLA <i>CGIL FP</i>	<i>F.to PURICELLA</i>
Dott. Aldo GEMMA <i>CISL FPS</i>	<i>F.to GEMMA</i>
Sig. Vincenzo SANTACESARIA Sig. Pasquale CATTOLICO (SIULPL) <i>UIL FPL</i>	<i>ASSENTE</i>
_____ <i>COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO</i>	<i>ASSENTE</i>
_____ <i>DICCAP</i>	<i>ASSENTE</i>

### **VISTI:**

- le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 14 del 16 febbraio 2009 e n. 195 del 9 novembre 2009 con le quali si è disposto la costituzione, per l'esercizio finanziario 2009, del "fondo delle risorse decentrate" di cui all'art. 31 CCNL 22 gennaio 2004, nonché l'adozione di altre decisioni in materia di contrattazione decentrata integrativa;
- l'art. 4 CCNL 22 gennaio 2004 riguardante i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

### **ATTESO:**

- che le Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto in data 17 dicembre 2009 l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009;
- che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio (verbale n. 38 del 17 dicembre 2009);
- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 241 del 17 dicembre 2009 è stata autorizzata la Delegazione di Parte Pubblica alla stipulazione del contratto decentrato di cui sopra nell'identico testo concordato tra le due Delegazioni in data 17 dicembre 2009;

**Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009.**

**Art. 1**  
**Validità e durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro (di seguito definito *contratto decentrato*) si applica al personale dipendente del Comune di Cellino San Marco ed ha validità dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione nello stesso contenuta.
2. A decorrere dalla suddetta data di validità, cessano di avere efficacia tutte le norme contenute nel precedente *contratto decentrato* che pertanto saranno automaticamente disapplicate.
3. Le parti stipulano annualmente appositi accordi decentrati in relazione alla definizione delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 CCNL 22 gennaio 2004.

**Art. 2**  
**Relazioni sindacali – Obiettivi e strumenti**

1. Le parti, in materia di relazioni sindacali, fanno espresso riferimento al sistema previsto dal CCNL 1° aprile 1999, come integrato dalla disciplina disposta dal CCNL 22 gennaio 2004.
2. Si rammenta altresì che, secondo quanto disposto all'art. 3 CCNL 1° aprile 1999, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. La presente intesa, in ordine alle materie demandate dalle vigenti norme del CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altra, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

**Art. 3**  
**Servizi Minimi Essenziali**

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia (in particolare, la legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni ed il CCNL 19 settembre 2002), le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire anche in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:
  - a) servizio di stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e dei decessi;
  - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
  - c) servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento delle salme e loro tumulazione;
  - d) servizio di vigilanza urbana, limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, oltre alle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e - ove espressamente richiesto - di Pubblica Sicurezza di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;
  - e) servizi educativi e scolastici, limitatamente all'accesso, alla tutela dei bambini, alla somministrazione dei pasti, al trasporto degli alunni residenti in zone extraurbane.
2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale, distinti per qualifiche e professionalità:
  - \* *servizio di stato civile: n° \_\_1\_\_ unità/categoria C o B;*
  - \* *servizio elettorale: n° \_\_2\_\_ unità/categoria D, C o B;*
  - \* *servizio cimiteriale: n° \_\_1\_\_ unità/categoria A;*
  - \* *servizio vigilanza urbana: n° \_\_2\_\_ unità/ 1 ufficiale o sottufficiale + 1 vigile per turno;*
  - \* *servizi di raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali (intera giornata): n° \_\_1\_\_ unità/categoria D o C (geometra);*
  - \* *servizi educativi e scolastici (intera giornata): n° \_\_1\_\_ unità addetta al servizio trasporto scolastico.*
3. In ogni occasione di sciopero, i Responsabili delle Aree interessate individuano tempestivamente, nell'ambito delle professionalità e qualifiche funzionali in servizio, i nominativi del contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero secondo quanto fissato nel precedente comma 2. L'individuazione dei nominativi avviene a rotazione, in base ai seguenti criteri:
  - *minore anzianità di servizio;*
  - *a parità di anzianità, il più giovane di età.*

4. Salvo casi eccezionali, da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero. I nominativi dei dipendenti esonerati vanno comunicati, di volta in volta, entro il secondo giorno precedente alla data dello sciopero alla R.S.U., alle OO.SS. locali ed agli interessati. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo - se possibile - la sostituzione; il personale che chiede ed ottiene la sostituzione non può risultare, a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero, assente dal servizio nel giorno dello sciopero stesso. Il personale esonerato dallo sciopero non può assentarsi dal servizio, a qualsiasi titolo, salvo per gravi e documentate esigenze da notificare immediatamente al Responsabile di Area, il quale deve provvedere alla sostituzione. Le stesse procedure sono da seguire per la pronta reperibilità nelle giornate di sciopero. Durante le giornate di sciopero l'Amministrazione si impegna a non richiedere prestazioni di lavoro straordinario ancorché precedentemente autorizzato.

#### **Art. 4**

##### **Fondo risorse decentrate (art. 31 CCNL 22 gennaio 2004)**

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente, con atto formale dall'Amministrazione Comunale, ai sensi dell'art. 31 CCNL 22 gennaio 2004.
2. Per l'esercizio finanziario 2009, lo specifico impiego (art. 17 CCNL 1° aprile 1999) delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (fondo risorse decentrate, la cui consistenza è pari a € 87.863,46) risultadall'allegato prospetto (**ALLEGATO "A"**), quale parte integrante e sostanziale del presente *contratto decentrato*.
3. Le parti danno atto e concordano, pertanto, che:
  - a. Le "risorse stabili e continue" del fondo di cui al presente articolo sono prioritariamente utilizzate per finanziare gli istituti contrattuali che richiedono pagamenti stabili, come di seguito indicati:
    - incrementi stipendiali per progressioni economiche a favore del personale dipendente;
    - oneri relativi alla prima riclassificazione di alcune categorie di lavoratori (art. 7, comma 7, CCNL 31 marzo 1999);
    - le risorse destinate al completamento del finanziamento delle indennità di comparto (gennaio 2003 e gennaio 2004 /art. 33, comma 4, lett. b e c, CCNL 22 gennaio 2004).
  - b. La parte stabile e continua delle risorse del fondo di che trattasi, annualmente disponibile dopo aver sottratto la quota destinata al finanziamento degli istituti stabili di cui sopra, viene utilizzata, secondo le effettive esigenze dell'Ente, al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle "risorse variabili ed eventuali".
  - c. In relazione alle valutazioni effettuate ai sensi dell'art. 14, comma 3, CCNL 1° aprile 1999, si concorda, per il corrente esercizio finanziario, di destinare al fondo risorse decentrate i seguenti risparmi connessi al fondo lavoro straordinario:
    - € 3.000,00, quali risparmi derivanti da un consolidato minore impiego delle risorse di cui al fondo lavoro straordinario, da impiegare per le finalità di cui all'art. 6 del presente *contratto decentrato*;
    - € 4.816,52, quali ulteriori risparmi derivanti dal temporaneo minore impiego delle risorse di cui al fondo lavoro straordinario, da destinare esclusivamente al finanziamento degli istituti contrattuali che non rientrano nelle fattispecie di cui alla precedente lett. a.
  - d. Come già pattuito in sede di contrattazione decentrata integrativa per l'esercizio finanziario 2006, la quota relativa alle posizioni organizzative dell'Ente, resterà congelata, senza impegno contabile di spesa, fino all'eventuale interpretazione autentica delle norme contrattuali di riferimento, dando atto che il Comune si impegna a reperire le somme di cui sopra, nel caso in cui gli esiti della predetta soluzione interpretativa dovessero risultare a favore della controparte sindacale.

#### **Art. 5**

##### **Produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, CCNL 1° aprile 1999)**

1. I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici comunali, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali - quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
2. Ferme restando le risorse finanziarie annue all'uopo disponibili, i sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno pertanto attraverso l'esecuzione di piani di lavoro e/o progetti, in coerenza con i dettami di cui all'art. 37, commi 1 - 4, CCNL 22 gennaio 2004 ed in relazione alle valutazioni che, di volta in volta, verranno effettuate

preventivamente e successivamente dal Nucleo di Valutazione Interno dell'Ente, in ordine agli innanzi citati incrementi della produttività degli uffici comunali, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e all'elevazione del livello quali – quantitativo dei servizi offerti, tenendo conto del diverso apporto individuale alla realizzazione parziale o integrale degli obiettivi assegnati, nonché all'entità ed al valore economico degli stessi.

3. La misura dei compensi individuali è correlata alla valutazione, effettuata dai Responsabili di Settore/Area, delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati, sulla base del sistema permanente di valutazione dell'Ente appresso riportato. Il grado di raggiungimento (espresso in percentuale) degli obiettivi di piano/progetto è certificato, come esposto innanzi, dal Nucleo di Valutazione. L'importo da erogare sarà proporzionale a tale percentuale. Il Responsabile di Settore/Area, preso atto del predetto importo e tenuto conto dei dipendenti aventi diritto, procede preliminarmente alla determinazione degli "importi base" del premio incentivante secondo i seguenti coefficienti convenzionali di apporto funzionale:

- categoria A.....	100
- categoria B.....	120
- categoria B3.....	130
- categoria C.....	150
- categoria D1.....	170
- categoria D3.....	180

Al personale che ha eventualmente svolto mansioni superiori, attribuite con atto formale, l'importo base viene modificato, per il periodo di svolgimento delle stesse, sulla base del parametro di apporto funzionale corrispondente alla categoria funzionale attribuita temporaneamente. Il 10% degli "importi base" testé richiamati rappresenta la "quota iniziale" del compenso incentivante mentre il restante 90%, che rappresenta la "quota integrativa" dello stesso compenso incentivante, vi contribuisce in relazione agli esiti delle valutazioni che il medesimo Responsabile avrà cura di effettuare, con riferimento ai singoli dipendenti aventi diritto, sulla base dei parametri di apporto individuale di seguito descritti:

a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze del/degli obiettivo/i: il parametro stima in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente ed incide positivamente sul 30% della "quota integrativa", in caso di valutazione superiore a 5 e negativamente sulla "quota iniziale", in caso di valutazione pari o inferiore a 5;

b) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro stima la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione ed incide positivamente sul 30% della "quota integrativa", in caso di valutazione superiore a 5 e negativamente sulla "quota iniziale", in caso di valutazione pari o inferiore a 5;

c) partecipazione: il parametro verifica l'effettivo apporto alla realizzazione dell'/gli obiettivo/i, con particolare riferimento alla capacità di introdurre arricchimenti rispetto all'espletamento dei compiti assegnati ed ai risultati da conseguire ed incide positivamente sul 40% della "quota integrativa", in caso di valutazione superiore a 5 e negativamente sulla "quota iniziale", in caso di valutazione pari o inferiore a 5.

Le stime di cui sopra saranno effettuate con la scheda di valutazione riportata in calce al presente articolo e saranno esclusivamente ammesse valutazioni con numeri interi (da 0 a 10).

4. La concreta determinazione del premio incentivante avverrà secondo l'equazione di cui appresso indicata:

$$P = \{3Qa/10 - [3Qa/50 * (Va-5)]\} * fy + \{3Qb/10 - [3Qb/50 * (Va-5)]\} * fz + \{3Qa/10 - [3Qa/50 * (Vb-5)]\} * ffy + \{3Qb/10 - [3Qb/50 * (Vb-5)]\} * ffz + \{4Qa/10 - [4Qa/50 * (Vc-5)]\} * fffy + \{4Qb/10 - [4Qb/50 * (Vc-5)]\} * fffz$$

dove P è il premio incentivante individuale, Qa è la "quota iniziale", Qb è la "quota integrativa", Va è il voto (compreso tra 0 e 10) per il primo parametro, Vb è il voto (compreso tra 0 e 10) per il secondo parametro, Vc è il voto (compreso tra 0 e 10) per il terzo parametro, fy=0 quando (Va-5)>0, fy=1 quando (Va-5)≤0, fz=1 quando (Va-5)>0, fz=0 quando (Va-5)≤0, ffy=0 quando (Vb-5)>0, ffy=1 quando (Vb-5)≤0, ffz=1 quando (Vb-5)>0, ffz=0 quando (Vb-5)≤0, fffy=0 quando (Vc-5)>0, fffy=1 quando (Vc-5)≤0, fffz=1 quando (Vc-5)>0, fffz=0 quando (Vc-5)≤0.

5. Il compenso incentivante determinato in base alle modalità di cui ai commi precedenti dovrà subire un abbattimento, in misura del 15%, per i dipendenti che percepiscano in corso d'anno corrispettivi di produttività dovuti a incentivazione varia prevista da specifiche disposizioni di legge (art. 9 del presente contratto decentrato). Gli abbattimenti dei compensi in argomento rappresentano economie di risorse decentrate soggette alla disciplina prevista all'art. 17, comma 5, CCNL 1° aprile 1999.
6. I parametri valutativi saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito cosa il dipendente stesso si attende non solo come risultato, ma anche come prestazione ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale.

7. La valutazione dell'apporto individuale, in via preliminare, viene portata a conoscenza dell'interessato. I dati parziali e quant'altro emerso ed utilizzato per la individuazione dell'apporto individuale devono essere ritenuti procedimenti istruttori non utilizzabili a qualsiasi altro fine, specie se a danno dei singoli dipendenti.
8. Non è ovviamente consentita l'attribuzione dei compensi per produttività sulla base di automatismi, comunque denominati, né l'erogazione di anticipi dei compensi medesimi.
9. Fatti salvi i rimedi previsti dall'ordinamento giuridico per la tutela in sede giurisdizionale delle situazioni soggettive attive, avverso l'atto di valutazione dell'apporto individuale è possibile ricorrere, presso l'Ufficio del Segretario Generale, entro il termine di dieci giorni da quello in cui il dipendente ne viene a conoscenza.
10. Il sistema di valutazione di cui al presente articolo varrà per le attività svolte a decorrere dall'esercizio finanziario 2010.



## **COMUNE DI CELLINO SAN MARCO**

### **Provincia di Brindisi**

#### **SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE**

*PIANO DI LAVORO E/O PROGETTO:*

.....

.....

*DIPENDENTE:* ..... - *CAT.* .....

*PARAMETRO APPORTO FUNZIONALE:* .....

<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>	<b>VOTAZIONE (DA 0 A 10)</b>
<p><b>1. <u>adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze del/degli obiettivo/i:</u></b> il parametro stima in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente ed incide positivamente sul 30% della "quota integrativa", in caso di valutazione superiore a 5 e negativamente sulla "quota iniziale", in caso di valutazione pari o inferiore a 5.</p>	
<p><b>2. <u>disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo:</u></b> il parametro stima la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione ed incide positivamente sul 30% della "quota integrativa", in caso di valutazione superiore a 5 e negativamente sulla "quota iniziale", in caso di valutazione pari o inferiore a 5.</p>	
<p><b>3. <u>partecipazione:</u></b> il parametro verifica l'effettivo apporto alla realizzazione dell'/gli obiettivo/i, con particolare riferimento alla capacità di introdurre arricchimenti rispetto all'espletamento dei compiti assegnati ed ai risultati da conseguire ed incide positivamente sul 40% della "quota integrativa", in caso di valutazione superiore a 5 e negativamente sulla "quota iniziale", in caso di valutazione pari o inferiore a 5.</p>	

Data \_\_\_\_\_

**Il Responsabile del Progetto**

\_\_\_\_\_

il dipendente

Per ricevuta in data \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

## Art. 6

### Progressione economica all'interno della categoria

(art. 17, comma 2, lett. b, CCNL 1° aprile 1999)

1. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici corrispondenti alla sequenza delle posizioni economiche risultanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto autonomie locali vigenti nel tempo. Detta progressione economica si realizza, altresì, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 CCNL 31 marzo 1999, completati ed integrati in sede di contrattazione decentrata, per quanto disposto all'art. 16, comma 1, del citato CCNL.
2. Ai fini della progressione economica all'interno della categoria, secondo la disciplina di cui al precedente comma, il lavoratore deve essere in possesso, tra l'altro, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento che, al 1° gennaio dell'esercizio cui fa riferimento il relativo accordo decentrato integrativo, sia pari almeno a ventiquattro mesi di servizio lavorativo, prestato a tempo indeterminato, alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001.
3. La programmazione dei passaggi nell'ambito delle categorie, tenuto conto di quanto stabilito ai precedenti commi, avviene nei limiti delle risorse decentrate annue all'uopo disponibili, in funzione della selezione del personale dipendente avente diritto, in servizio al 1° gennaio dell'esercizio cui fa riferimento il relativo accordo decentrato integrativo, sulla base della valutazione, da parte del Responsabile di Settore/Area competente, relativa al servizio lavorativo prestato nella posizione economica posseduta fino al 31 dicembre dell'esercizio precedente.
4. La progressione economica all'interno della categoria si attua attraverso un sistema di valutazione annuale che tiene conto dei parametri di cui alle tabelle di valutazione riportate in calce al presente articolo, con le seguenti precisazioni: il calcolo dell'esperienza professionale avviene computando i periodi di servizio, debitamente documentati, prestati a tempo indeterminato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001; la sommatoria dei valori numerici attribuiti ai singoli fattori valutativi, sulla base della loro incidenza percentuale, determina il punteggio utile per la collocazione in graduatoria per categoria. Avranno diritto alla progressione alla posizione economica successiva i dipendenti che, nei limiti delle risorse assegnate per categoria, a seguito della relativa selezione avranno ottenuto un punteggio minimo pari a 1,90, al netto dell'abbattimento di cui al successivo comma 5. A parità di punteggio complessivo prevalgono, nell'ordine, l'anzianità di servizio e la maggiore età. Le economie derivanti dall'eventuale mancata attribuzione, per effetto dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo, della progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono soggette alla normativa prevista all'art. 17, comma 5, CCNL 1° aprile 1999.
5. Nelle selezioni tendenti a valutare, secondo i criteri e i requisiti testé citati, le prestazioni del personale dipendente avente diritto ai fini del conseguimento del beneficio della progressione alla posizione economica successiva, il relativo punteggio subirà un abbattimento proporzionale alle assenze dal servizio per malattia verificatesi nell'anno solare antecedente la data di sottoscrizione, da parte del Responsabile di Settore/Area competente, della predetta tabella di valutazione. Sarà comunque escluso dalle selezioni il personale dipendente che, nell'anno solare antecedente la suddetta data, avrà totalizzato più di trenta giorni di assenza dal servizio per malattia; non avranno alcuna incidenza, ai fini dell'applicazione del presente comma, le assenze dal servizio per malattia dovute ad infortunio sul lavoro, a causa di servizio, a ricovero ospedaliero o a day hospital (e relativi periodi di convalescenza post ricovero debitamente certificati), nonché quelle relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, ovvero quelle fattispecie, previste dalla normativa vigente, per cui il dipendente, a seguito di giudizio sanitario emesso dalla commissione medica di verifica competente, è stato dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio. Per il personale dipendente eventualmente cessato alla data di cui sopra, l'anno solare di riferimento per l'applicazione della disciplina in argomento è quello antecedente la data del collocamento a riposo.
6. Fatti salvi i rimedi previsti dall'ordinamento giuridico per la tutela in sede giurisdizionale delle situazioni soggettive attive, avverso l'atto di valutazione delle prestazioni del personale ai fini dell'eventuale conseguimento del beneficio della progressione alla posizione economica successiva, è possibile ricorrere, presso l'Ufficio del Segretario Generale, entro il termine di dieci giorni da quello in cui il dipendente ne viene a conoscenza.
7. Le parti, con riferimento all'esercizio finanziario 2009, anche a parziale deroga della disciplina sopra indicata, concordano altresì quanto di seguito riportato:
  - la selezione sarà esclusivamente rivolta al personale dipendente avente diritto, in servizio alla data di sottoscrizione del presente *contratto decentrato*;
  - il termine di riferimento, pari a un anno, per l'applicazione della disciplina disposta al precedente comma 5, viene ridotto a mesi dieci;
  - le risorse decentrate, destinate all'attuazione della disciplina di cui al presente articolo (€ 7.400,00), vengono suddivise per categorie contrattuali come segue:
    - € 325,00 \_\_ categoria A
    - € 920,00 \_\_ categoria B
    - € 3.800,00 \_\_ categoria C
    - € 2.355,00 \_\_ categoria D.

*Dipendente*

**PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. A**

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
100 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	60%	_____
101 RISULTATI OTTENUTI NELLE PRESTAZIONI RESE (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti rispetto alle direttive ricevute)	15%	_____
102 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute)	15%	_____
103 FLESSIBILITA' DI ADATTAMENTO A PRESTAZIONI DI LAVORO DIFFERENZIATE	10%	_____
	<b>100%</b>	

*Dipendente*

**PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. B**

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
200 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	50%	_____
201 RISULTATI CONSEGUITI (risponde degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute)	10%	_____
202 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo)	10%	_____
203 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali)	10%	_____
204 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
210 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	<b>100%</b>	

*Dipendente*

**PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. C**

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
300 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	40%	_____
301 RISULTATI CONSEGUITI (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzione di problematiche)	10%	_____
302 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza)	10%	_____
303 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)	10%	_____
304 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
305 FLESSIBILITA', INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE NEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)	10%	_____
310 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	<b>100%</b>	

*Dipendente*

**PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. D**

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
400 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	15%	_____
401 RISULTATI CONSEGUITI (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzione di problematiche)	15%	_____
402 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza; capacità di pianificare la gestione delle risorse assegnate; capacità di coordinamento sistematico di conoscenze evolute plurispecialistiche)	15%	_____
403 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)	10%	_____
404 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
405 FLESSIBILITA', INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE NEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)	15%	_____
406 CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI E COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI (capacità di organizzare l'unità operativa assegnata e di gestire processi integrati; capacità di orientamento delle attività per gruppi di lavoro; senso del ruolo e attitudine alla comunicazione esterna; capacità di auto verifica dei risultati conseguiti; elevate conoscenze tecnico specialistiche atte ad ottimizzare le interrelazioni fra le diverse funzioni; capacità di leadership)	10%	_____
410 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	<b>100%</b>	

*Il punteggio da attribuire all'esperienza professionale è rapportato al numero di anni di servizio nell'Ente o negli Enti del comparto (0,007142 per ogni mese intero) per un massimo di anni 35.*

*Ad ogni parametro di valutazione delle prestazioni individuali è attribuito un punteggio da 0 a 3 (insufficiente - adeguato - buono - ottimo).*

*Al titolo di studio è attribuito il seguente punteggio:*

*CAT. B : diploma scuola media superiore: 3; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;*

*CAT. C : Laurea: 3; diploma scuola media superiore: 2,5; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;*

*CAT.D: Laurea con abilitazione professionale: 3; Laurea: 2,5; Diploma universitario o laurea breve: 2; diploma scuola media superiore: 1,5; diploma di qualifica: 1; scuola media inferiore: 0.*

## **Art. 7**

### **Indennità varie**

*(art. 17, comma 2, lett. d, C.C.N.L. 1° aprile 1999)*

1. Le indennità di turno, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno restano disciplinate dalla contrattazione nazionale e dalle norme integrative appresso riportate. I Responsabili dei Settori/Aree interessate individuano il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza mensile, le indennità di cui al presente articolo.
2. Le figure professionali interessate all'erogazione dell'indennità di turno, sono:
  - a) personale addetto alla vigilanza;
  - b) eventuali altre figure professionali a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici e servizi.
3. Le figure professionali interessate alla pronta reperibilità sono:
  - a) personale addetto alla vigilanza: uno-due unità per dodici ore nell'arco della giornata;
  - b) personale addetto allo stato civile: una unità per dodici ore nei giorni di sabato, domenica e festivi;
  - c) personale addetto all'ufficio tecnico: una unità per dodici ore nei giorni di sabato, domenica e festivi.

In caso di applicazione di modelli organizzativi del lavoro articolati per turni, al personale di cui alla precedente lettera c) non si applica l'istituto della reperibilità.
4. L'indennità per maneggio valori compete all'economista comunale formalmente nominato. In caso di assenza, a qualsiasi titolo, della durata superiore a giorni 15, la suddetta indennità per il periodo interessato spetta al vice economista incaricato. La misura giornaliera dell'indennità è pari a € 0,80.
5. L'indennità per maneggio valori compete altresì a n. 1 unità di personale addetto ai servizi demografici. In tale ipotesi la misura giornaliera dell'indennità è pari a € 0,45.
6. L'indennità per maneggio valori è corrisposta per le giornate (fino a un massimo di 23 mensili) nelle quali il suddetto personale è adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa; non compete quindi per i periodi di assenza dal servizio ed è cumulabile con eventuali altre indennità di diversa natura.

## **Art. 8**

### **Indennità per esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità**

*(art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1° aprile 1999)*

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata al personale dipendente delle categorie C che svolge compiti comportanti specifiche responsabilità e della categoria D non incaricato di posizione organizzativa. Tale indennità è corrisposta su base annuale.
2. L'indennità è dovuta solo nel caso in cui le risorse annue decentrate siano sufficienti a garantirne la corresponsione. In tal caso, tale indennità è corrisposta al personale che si trovi in almeno una delle seguenti condizioni:
  - a) svolga funzioni istruttorie e/o di responsabile di procedimento relative a uno o più servizi ed esplichi tale lavoro con ampio margine di autonomia, su incarico formalmente attribuito dal Responsabile di Settore/Area;
  - b) svolga funzioni professionali specialistiche e di responsabilità (es. ufficiale di polizia giudiziaria), attribuite con atto formale dell'Ente;
  - c) svolga funzioni di coordinamento di gruppi di lavoro, su incarico formalmente attribuito dal Responsabile di Settore/Area.
3. L'importo annuo dell'indennità di cui al presente articolo è fissato nella misura di € 600,00. Nel caso in cui le risorse annue decentrate siano solo parzialmente sufficienti a garantire la corresponsione di tale indennità, le parti concordano, altresì, che ai dipendenti che si trovino in una delle condizioni di cui al precedente comma 2, venga liquidato un importo proporzionalmente ridotto.

## **Art. 9**

### **Attività e prestazioni con risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

*(art. 17, comma 2, lett. g, C.C.N.L. 1° aprile 1999)*

1. In relazione ai compensi diretti ad incentivare le prestazioni ed i risultati del personale connesse a peculiari attività mediante l'utilizzo di risorse all'uopo destinate da specifiche disposizioni di legge (art. 59 d.lgs. n. 446/1997, sui tributi – art. 92 d.lgs. n. 163/2006, sulla progettazione delle opere pubbliche – ed altre norme), si fa rinvio ai regolamenti in corso o da adottare secondo le modalità prescritte dalla normativa in vigore.

2. Con particolare riferimento alla fattispecie prevista al richiamato art. 92 d.lgs. n. 163/2006, le parti concordano di adottare, in questa sede, il regolamento di cui al precedente comma 1 (**ALLEGATO "B"**), nell'identico testo approvato dal Comune di Cellino San Marco con Deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 14 dicembre 2009.

#### **Art. 10**

##### **Incentivazioni di particolari posizioni di lavoro (art. 17, comma 2, lett. i, C.C.N.L. 1° aprile 1999)**

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata a compensare particolari posizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D.
2. L'indennità è dovuta solo nel caso in cui le risorse annue decentrate siano sufficienti a garantirne la corresponsione. In tal caso, tale indennità è corrisposta al personale cui siano state attribuite, con atto formale dell'Ente, almeno una delle funzioni indicate all'art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1° aprile 1999 e purché non sia già destinatario dell'indennità di cui al precedente art. 8.
3. L'importo annuo dell'indennità di cui al presente articolo è fissato nella misura di € 120,00. Nel caso in cui le risorse annue decentrate siano solo parzialmente sufficienti a garantire la corresponsione di tale indennità, le parti concordano, altresì, che ai dipendenti che si trovino in almeno una delle condizioni di cui al precedente comma 2, venga liquidato un importo proporzionalmente ridotto.

#### **Art. 11**

##### **Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Ai relativi oneri, in ogni esercizio finanziario, si fa fronte con le risorse del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999. Ferme restando le normative vigenti in materia, la programmazione relativa all'impiego delle predette risorse avviene secondo le determinazioni assunte dall'Ente in funzione delle presumibili future esigenze di servizio.

#### **Art. 12**

##### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. I criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro sono demandate ad apposita contrattazione decentrata, mentre l'articolazione dell'orario di servizio è oggetto di concertazione sindacale.
2. Al fine di armonizzare gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre Amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato, si rende necessario perseguire politiche dell'orario di servizio e di lavoro atte a sperimentare le varie forme di flessibilità contrattualmente previste, temperando, altresì, i bisogni del personale, soprattutto riguardo alle situazioni di disagio e/o svantaggio.
3. In relazione alle normative vigenti in materia, si indicano i seguenti principi organizzativi:
  - a) L'orario di servizio è inteso come il periodo di tempo giornaliero e settimanale necessario per assicurare il funzionamento degli uffici – sia nelle ore antimeridiane che in quelle pomeridiane – e si articola su cinque giorni lavorativi settimanali, dal lunedì al venerdì, fatta eccezione per i servizi che devono garantire prestazioni continuative, quali i servizi di polizia municipale e cimiteriale, in relazione ai quali l'articolazione dell'orario è dal lunedì al sabato; per ogni giornata in cui sia previsto il rientro pomeridiano al personale è garantito, in ossequio alle normative in vigore, apposito buono pasto.
  - b) L'orario di apertura al pubblico degli uffici è inteso come il periodo di tempo giornaliero durante il quale l'utenza ha accesso ai servizi dell'Ente; apposite fasce orarie di accesso ai servizi sono previste anche nelle giornate non lavorative (anagrafe e stato civile, servizio cimiteriale, biblioteche ecc.).
  - c) L'orario di lavoro ordinario è inteso come il periodo di tempo durante il quale ciascun dipendente effettua le proprie ore lavorative previste dal CCNL, nell'ambito dell'orario di servizio; l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. Il Responsabile di servizio disciplina con proprio atto l'orario dei dipendenti tenuto conto della fascia temporale di funzionamento delle strutture e della relativa apertura al pubblico e secondo le direttive generali impartite.
4. Nell'ambito dell'apposita contrattazione di cui al precedente comma 1, viene individuato il personale operante in regime di turnazione, al fine di sperimentare la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore medie settimanali, senza ulteriore aggravio dei costi, in attuazione dell'art. 22, comma 1, CCNL 1° aprile 1999.

5. Nell'ottica dell'individuazione di eventuali correttivi alle politiche degli orari, è possibile effettuare annualmente monitoraggi dei servizi di apertura al pubblico, relativamente alle tipologie delle prestazioni richieste dall'utenza, le cui risultanze saranno oggetto di esame in sede negoziale.

#### **Art. 13**

##### **Sviluppo attività formative**

1. La formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Per la realizzazione degli obiettivi di cui al precedente comma 1, vengono annualmente predisposti appositi piani di formazione professionale, di riqualificazione e di aggiornamento del personale che non siano astratti dal contesto del sistema organizzativo su cui si interviene, ma in grado di garantire una attività formativa permanentemente legata alla pratica quotidiana dello stesso contesto, capace di evolvere gli orientamenti e le soluzioni operative e che sia attenzione critica costante ai processi in campo per migliorarli ed adeguarli agli scopi operativi dell'Ente.
3. A tal fine la Segreteria Generale, tenuto conto delle linee di indirizzo generale dell'Amministrazione riguardo all'attività di formazione ed aggiornamento professionale ed acquisite le eventuali indicazioni fornite sulla materia da tutti i Responsabili dei Settori/Aree nonché dalle Organizzazioni sindacali, predisporre entro il 31 marzo di ciascun anno appositi piani formativi.
4. La pianificazione della formazione contiene:
  - l'individuazione degli obiettivi strategici e l'indicazione dei tempi di attuazione dei programmi di formazione, da correlare anche alle progressioni orizzontali in ciascuna categoria;
  - l'identificazione delle attività di formazione che coinvolgono tutti i dipendenti e quelle riguardanti specifiche professionalità, previa analisi dei bisogni formativi da effettuarsi mediante apposite conferenze di servizio o con l'impiego di questionari;
  - l'indicazione delle tipologie dei percorsi di formazione (corsi e/o seminari organizzati dall'Ente o da strutture esterne, stage presso altre amministrazioni o aziende private, auto-formazione e auto-aggiornamento con la fornitura del materiale e delle necessarie istruzioni, ecc.);
  - la definizione della metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'arricchimento ed aggiornamento professionale;
  - la definizione delle modalità di accesso alla formazione.
5. Nel definire le modalità di accesso, vengono individuate le priorità ed indicati precisi criteri (precedenza a chi non ha ancora svolto attività di formazione, a chi è coinvolto in processi di riorganizzazione, a chi opera in strutture "strategiche", favorendo processi di rotazione), con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di formarsi ed aggiornarsi.
6. Alla formazione professionale, alla riqualificazione ed all'aggiornamento del personale è destinato un importo pari almeno all'1% annuo della spesa complessiva del personale dipendente dell'anno precedente. Le somme eventualmente non spese nell'esercizio di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con le stesse finalità.
7. La formazione e l'aggiornamento del personale, avendo la finalità di migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi del Comune di Cellino San Marco, sono considerati elementi di valutazione nel processo dinamico del sistema di classificazione.

#### **Art. 14**

##### **Ambiente di lavoro e sicurezza**

1. L'Amministrazione Comunale di Cellino San Marco si impegna a dare attuazione al Decreto Legislativo n. 81/2008, ponendo in essere gli adempimenti di competenza e affrontando gli aspetti della prevenzione o delle modifiche di strutture e di dotazioni strutturali che si rendessero necessarie per il rispetto della normativa vigente in materia o per migliorare le condizioni di lavoro per i dipendenti.
2. L'amministrazione si impegna altresì a dare puntuale attuazione alla normativa statale e comunitaria vigente in materia di agevolazione delle attività dei dipendenti disabili e per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
3. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, può essere costituita, a richiesta, e senza oneri aggiuntivi per l'Ente una Commissione bilaterale ovvero un Osservatorio con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'Ente si impegna a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. Tale organismo non ha funzioni negoziali. La sua composizione è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

**Art. 15**  
**Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**  
**e Comitato per le pari opportunità**

1. Entro l'anno 2010 le controparti negoziali si impegnano a costituire il **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**.
2. Il Comitato svolgerà i seguenti compiti:
  - a)raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - b)individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c)formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d)formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. Ferma restando la garanzia della presenza all'interno del Comitato di un'adeguata rappresentanza femminile, il medesimo è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente tra i componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
4. L'Amministrazione garantisce il funzionamento e la strumentazione necessaria al funzionamento. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta. Le sedute del Comitato di norma si svolgono durante l'orario di lavoro.
5. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del successivo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico e per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
6. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing svolge anche funzioni di **Comitato per le pari opportunità** con le seguenti finalità:
  - a)favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;
  - b)rimuovere gli eventuali ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità;
  - c)superare gli eventuali fattori che nell'organizzazione del lavoro hanno un diverso impatto sui sessi e creano discriminazioni;
  - d)favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.
7. Le controparti negoziali si impegnano a tener conto delle proposte che saranno formulate dal Comitato per le Pari Opportunità e si riservano di concordare, con un apposito accordo, le misure volte a favorire effettive pari opportunità e gli interventi che saranno ritenuti necessari per la realizzazione di azioni positive a beneficio delle lavoratrici.

**Art. 16**  
**Norme finali**

1. Salvo formale diverso accordo tra le parti, il presente *contratto decentrato* ha validità ed efficacia, compatibilmente con le risorse decentrate disponibili, anche per gli esercizi finanziari successivi.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente *contratto decentrato*, si fa rigoroso rinvio alle discipline legislative e contrattuali nazionali vigenti.

**COMUNE DI CELLINO SAN MARCO**  
**Provincia di Brindisi**  
**COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**

**RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (art. 17, comma 2 - C.C.N.L. 1° aprile 1999) - ESERCIZIO FINANZIARIO 2009**

<b>IMPIEGHI VARI RISORSE DECENTRATE</b>	<b>SPESA VARIA</b>
CCNL 1/4/99 ART. 17, C. 2, LETT. B	€ 23.347,61
CCNL 1/4/99 ART. 17, C. 2, LETT. B (ESERCIZIO FINANZIARIO 2009)	€ 7.400,00
CCNL 22/01/04 ART. 33, C. 4, LETT. B	€ 1.774,68
CCNL 22/01/04 ART. 33, C. 4, LETT. C	€ 8.728,68
<b>TOTALE SPESA ISTITUTI SALARIALI CERTI E STABILI NEL TEMPO</b> € 41.250,97	
CCNL 1/4/99 ART. 17, C. 2, LETT. D - E	€ 24.600,00
CCNL 1/4/99 ART. 17, C. 2, LETT. F	€ 5.400,00
CCNL 1/4/99 ART. 17, C. 2, LETT. I	€ 360,00
<b>TOTALE SPESA ISTITUTI SALARIALI VARIABILI ED INSTABILI NEL TEMPO</b> € 30.360,00	
CCNL 1/4/99 ART. 17, C. 2, LETT. G	€ 15.902,49
CCNL 14/09/00 ART. 54	€ 350,00
<b>TOTALE SPESA ISTITUTI SALARIALI PREVISTI DA NORME DI LEGGE E REGOLAMENTARI</b> € 16.252,49	
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 87.863,46</b>



**COMUNE DI CELLINO SAN MARCO**

**Provincia di Brindisi**

**SETTORE TERRITORIO E AMBIENTE**

**REGOLAMENTO**

**PER LA RIPARTIZIONE**

**DELL'INCENTIVO**

**DI CUI ALL'ART. 92 DEL D.LGS. 163/2006**

## **Art. 1 - Oggetto**

1. Le norme del presente regolamento hanno lo scopo di definire le modalità di ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 92, commi 5 e 6 del decreto legislativo n. 163/2006, "Codice dei contratti pubblici" e successive modifiche e integrazioni.
2. Il presente regolamento definisce, in particolare, i criteri di ripartizione delle somme di cui al comma 1 del presente articolo fra i dipendenti dell'amministrazione comunale che svolgono una delle attività indicate dall'articolo 92 del suddetto decreto.

## **Art. 2 - Attività professionali e compensi**

1. L'incentivo viene ripartito, per ogni singolo lavoro pubblico o atto di pianificazione, comunque denominato, tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori, sulla base dei criteri di ripartizione contenuti nel presente regolamento, tenendo in ogni caso conto delle responsabilità professionali connesse con le singole prestazioni da svolgere.
2. L'incentivo verrà ripartito tra il personale incaricato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato purché abbia prestato servizio per periodi continuativi superiori a sei mesi e un giorno, e che abbia partecipato all'attività di progettazione, direzione lavori, coordinamento della sicurezza, collaudo e alla redazione di atti di pianificazione.
3. L'incentivo verrà ripartito, alle medesime condizioni previste dal presente regolamento, anche tra il personale che, al momento della liquidazione dell'incentivo, abbia cessato il rapporto di lavoro presso l'amministrazione.
4. L'erogazione di tale incentivo ai soggetti interessati si intende al lordo degli oneri fiscali e contributivi a carico dei dipendenti.
5. L'attività professionale che dà luogo alla corresponsione dell'incentivo deve essere svolta dal personale dipendente nel rispetto delle prescrizioni di legge e dei canoni tecnici relativi.
6. Gli importi da corrispondere al personale interessato verranno imputati e liquidati direttamente sulla quota degli stanziamenti annuali per lavori pubblici ai sensi dell'art. 92 del dlgs 163/2006; il compenso incentivante per la redazione degli atti di pianificazione sarà iscritto in apposito intervento di spesa nel bilancio dell'esercizio in cui verrà programmata la predisposizione di uno dei suddetti atti.
7. Per compiti affidati a professionisti esterni, le rispettive percentuali sono destinate a economie.

## **Art. 3 - Compenso incentivante per opere o lavori pubblici**

1. Il compenso incentivante è fissato nella misura massima prevista dalla legge (attualmente lo 0,5% dell'importo a base di gara di ciascuna opera o lavoro) ed è ripartito fra i dipendenti, a titolo di compenso incentivante, per lo svolgimento delle attività indicate all'articolo 92, comma 5, del D.Lgs. 163/2006.
2. Il responsabile del servizio competente per ciascuna opera o lavoro pubblico di cui al comma 1 costituisce i gruppi di progettazione, individuando i dipendenti cui affidare le attività elencate nell'articolo 92 del D.Lgs. 163/2006.
3. L'individuazione dei dipendenti cui affidare gli incarichi deve essere effettuata avuto riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione.
4. Il compenso incentivante è ripartito fra i dipendenti interessati secondo i criteri di cui all'appendice A.

5. Concorrono alla formazione dell'importo a base di gara, per il calcolo del compenso incentivante, anche gli oneri per la sicurezza non soggetti a ribasso d'asta.

6. Le quote dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti dell'ente, in quanto affidate a personale esterno all'organico dello stesso, costituiscono economie di spesa come stabilito dall'articolo 92, comma 5, del D.Lgs. 163/2006.

7. In caso di perizie di variante e suppletive ex art. 132, comma 1 del D.Lgs. 163/2006, qualora si sia resa necessaria la riprogettazione delle opere e sempre che le stesse non siano originate da errori o omissioni progettuali di cui alla lettera e) del predetto articolo, i tecnici incaricati della progettazione e/o della direzione lavori hanno diritto a percepire il compenso incentivante per un importo calcolato sul valore della perizia di variante e suppletiva.

#### **Art. 4 - Compenso incentivante per la redazione degli atti di pianificazione**

1. Una somma pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione è ripartita tra i dipendenti dell'ente che lo abbiano redatto.

2. Per atti di pianificazione si intendono:

a) Pianificazione generale: Pgt e loro varianti generali e parziali, Piani settoriali, Pianificazione attuativa, Piani particolareggiati, Piani di recupero, Piani di lottizzazione, Piani di insediamenti produttivi, Piani di edilizia economica e popolare;

b) Programmazione urbanistica: Programmi di riqualificazione urbana di iniziativa pubblica, Programmi integrati di intervento, Strumenti di programmazione e pianificazione urbanistica di iniziativa pubblica e mista pubblico-privata;

c) Piano dei servizi, Piano della mobilità, Piano urbano del traffico, Piano dei parcheggi, Piano paesaggistico, PRIE.

3. Il compenso incentivante di cui al comma 1 compete ai dipendenti incaricati della progettazione, dell'atto di pianificazione, sempre che gli atti siano completi e idonei alla successiva approvazione da parte degli organi competenti. Tale compenso incentivante è ripartito fra i dipendenti interessati secondo i criteri di cui all'appendice B.

4. Il responsabile del servizio competente per ogni atto di pianificazione di cui ai commi precedenti costituisce un gruppo di lavoro individuando i dipendenti cui affidare la redazione dell'atto di pianificazione.

#### **Art. 5 - Prestazioni parziali**

1. La quota di cui al punto 1, lett. b) dell'appendice A) sarà ripartita secondo le seguenti percentuali:

a) progetto preliminare .....	20%
b) progetto definitivo .....	28%
c) progetto esecutivo .....	17%
d) direzione lavori e contabilizzazione .....	30%
e) coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ..	5%

2. Le quote di cui al precedente comma del presente articolo, se le relative incombenze sono affidate a personale esterno al comune, costituiscono economie di spesa.

## **Art. 6 - Liquidazione degli incentivi**

1. La ripartizione degli incentivi è effettuata dal responsabile del servizio competente, in due fasi:

a) per le progettazioni:

- 20% alla consegna degli elaborati;
- 80% a saldo all'approvazione definitiva dell'atto di progettazione;

b) per gli atti di pianificazione:

- 20% alla consegna degli elaborati;
- 80% a saldo all'approvazione definitiva dell'atto di pianificazione.

## **Art. 7 - Cause di esclusione dal pagamento del compenso incentivante**

1. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante:

a) i dipendenti incaricati della progettazione nel caso di varianti in corso d'opera originate da errori o omissioni del progetto esecutivo di cui all'articolo 132, comma 1 lettera e) del decreto, fatto sempre salvo il diritto dell'ente di rivalersi ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 132 del decreto;

b) i dipendenti incaricati della progettazione di opere o lavori pubblici o di atti di pianificazione, quando il ritardo nella consegna degli elaborati progettuali superi di oltre 20% il termine assegnato;

c) i dipendenti incaricati della direzione dei lavori o dei collaudi che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge o dal regolamento o che non svolgano i compiti assegnati con dovuta diligenza.

2. L'accertamento della sussistenza di una delle ipotesi di cui al comma 1 è di competenza del responsabile del servizio competente.

3. Nel caso in cui ricorra una delle ipotesi di cui al comma 1, l'ente ha diritto di ripetere quanto eventualmente già corrisposto, salvo il risarcimento del danno qualora ne ricorrano i presupposti.

## **Art. 8 - Spese escluse dagli incentivi**

1. Sono escluse dall'incentivazione disciplinata dal presente regolamento le spese inerenti i rilievi, i sondaggi, gli studi e le indagini di natura specialistica, i calcoli strutturali, di impiantistica, gli studi e le analisi di fattibilità, la formazione di elenchi o di programmi annuali o pluriennali di lavori pubblici, comunque denominati, in quanto non configurabili come atti di progettazione.

## **Art. 9 - Disposizione finale**

1. Il presente regolamento sostituisce il "regolamento di cui all'art. 18, comma 1 della legge n. 109 dell'11/2/1994 – modifiche" approvato con deliberazione della giunta comunale n. 184 del 6 agosto 2002.

## **Appendice A**

1. La quota di fondo relativa alle prestazioni per la progettazione dei lavori pubblici è ripartita come segue.

- a) il 30 per cento al responsabile unico del procedimento e all'eventuale personale che collabora con il R.U.P. nella misura che sarà indicata in sede di liquidazione del Responsabile del IV° Settore;
- b) il 50 per cento al tecnico o ai tecnici che sottoscrivono l'atto, assumendone la responsabilità professionale e che effettueranno le prestazioni di direzione e contabilizzazione lavori e di collaudo;
- c) il 20 per cento al rimanente personale (tecnico-amministrativo) dell'Ufficio Tecnico che abbia partecipato direttamente alla redazione del progetto, alla direzione lavori, ecc. mediante contributo intellettuale e materiale;

2. Qualora l'attività di progettazione delle opere pubbliche sia effettuata da professionisti esterni o di altri Enti, spetteranno comunque al responsabile unico del procedimento, se dipendente dell'Amministrazione Comunale, le quote percentuali come determinate nella lettera a) del precedente comma.

## **Appendice B**

1. La quota di fondo relativa alle prestazioni per la redazione degli atti di pianificazione è ripartita come segue:

- a) il 70 per cento al tecnico o ai tecnici che sottoscrivono l'atto, assumendone la responsabilità professionale;
- b) il 30 per cento al rimanente personale dell'Ufficio Tecnico che abbia partecipato direttamente alla predisposizione ed alla redazione dell'atto di pianificazione, mediante contributo intellettuale e materiale;

2. Detta ripartizione può essere variata a seguito di determinazione del Responsabile del IV° Settore nei limiti del 5% della quota di fondo di cui al precedente punto n. 1.