



Atto di Regolazione Unilaterale Integrativa Personale del comparto del Comune di Bassano del Grappa ai sensi dell'art. 40, c. 3ter del D.Lgs 165/2001

Oggi

DATA ED ORA **23 gennaio 2015 – ore 12.00**
SEDE **Via Matteotti, 39 – Bassano del Grappa**

Presso l'ufficio del Segretario Generale

Premessa

In data 23.01.2015, previo parere favorevole rilasciato con verbale n. 01/2015 dal Collegio dei Revisori, con deliberazione n. 7 del 23.01.2015 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione del presente atto di regolazione unilaterale ai sensi dell'art. 40, c. 3ter del D.Lgs 165/2001.

Ciò premesso, viene disposto quanto segue:

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente atto di regolazione unilaterale integrativa, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 3ter del D.Lgs 165/2001, si applica al personale dipendente non dirigente del Comune di Bassano del Grappa e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del presente atto i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente atto.
2. Il presente atto ha efficacia fino alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Bassano del Grappa con le parti sindacali, contenente un assetto organico della disciplina giuridica ed economica degli istituti demandati alla contrattazione integrativa, adottato nel rispetto dei modelli delle relazioni sindacali.
3. Le disposizioni delle precedenti discipline decentrate dell'ente cessano di trovare applicazione.

Articolo 2

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall'art. 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti della retribuzione accessoria previsti dalla contrattazione, secondo i seguenti criteri:
 - a) viene preso atto che costituiscono spesa stabilizzata le voci finanziate dalla parte stabile del Fondo per progressione economica, indennità di comparto, Indennità A.N., Incremento Ind. prof.le educat. A.N.;
 - b) viene preso atto che all'alimentazione dell'istituto delle posizioni organizzative/alta professionalità sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento



della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente espresse dagli organi dirigenziali;

- c) viene confermato il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità, per l'importo di circa euro 135.000,00 l'anno;
- d) viene confermato che le voci di spesa per indennità (rischio, turnazione, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione lavoro notturno/festivo, disagio, responsabilità art.36, c. 2, ccnl/04, indennità di direzione) vengono destinate e corrisposte secondo gli importi stabiliti nei CCNL e nel CCDI, in funzione del ricorso a ciascun istituto;
- e) viene preso atto che le voci connesse a specifiche previsioni di legge (art. 15, lett. k) sono corrisposte nel rispetto delle singole norme di legge e di regolamento; sono da considerarsi automaticamente iscritte nel Fondo, in ciascuna voce di spesa, le somme liquidate con determinazioni dirigenziali in applicazione delle specifiche norme di legge di cui alla lettera k).
- f) Ai sensi dell'art. 15, c. 5, per progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, per i quali il Comune incrementa il Fondo ex art. 15, c. 5 CCNL 1999, costituiscono criteri di massima per la quantificazione dei compensi incentivanti, secondo parametri di proporzionalità e ragionevolezza:
 - i. ai fini della determinazione del budget del progetto, considerati il tempo stimato per la realizzazione del progetto, e la retribuzione media oraria dei dipendenti del Servizio coinvolto, corrisponde a criteri di proporzionalità e ragionevolezza prevedere un compenso incentivante che sia indicativamente compreso fra il 30% e il 50% della retribuzione ordinariamente percepita, misura tale da costituire un effettivo incentivo al conseguimento degli obiettivi, senza tuttavia incrementare oltremodo e senza proporzione la spesa del personale.
 - ii. ai fini della determinazione dei compensi incentivanti individuali, il budget del progetto viene assegnato al complesso dei dipendenti coinvolti; la quota di incentivazione individuale è determinata dal responsabile del progetto in funzione degli obiettivi assegnati a ciascun partecipante, ed è liquidata a posteriori in misura strettamente connessa al dato quantitativo e qualitativo di raggiungimento dei risultati accertati.
- g) è confermato l'accantonamento e il riporto all'anno successivo ex CCNL 22.01.04 art. 32, c.7, per la quota di finanziamento delle alte professionalità non spesa nell'anno precedente.
- h) le somme non destinate a diverso utilizzo, come sopra riportato, costituiscono il budget per produttività ex art. 17, c. 2, lett. a), da mettere a disposizione del personale dipendente secondo le norme disciplinanti il sistema di valutazione delle prestazioni individuali e la disciplina dell'articolo 3.

Articolo 3

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali.
2. Le risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 17, c. 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999, sono destinate:



- a. alla realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, nell'importo stabilito da ogni singolo progetto approvato dall'Amministrazione;
 - b. alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale secondo la disciplina contenuta nei commi seguenti, cui sono destinate le somme non impiegate ai sensi della lettera a) del presente comma.
3. Le risorse di cui al comma precedente, lett. b), vengono ripartite fra Aree e/o Unità di progetto in proporzione al numero di ore teoriche di lavoro ordinario e in relazione alla categoria di appartenenza del personale di ciascuna Area.
 4. La ripartizione del fondo produttività tra il personale di ciascuna Area è effettuata attribuendo a ciascun dipendente la quota parte risultante dalla divisione del fondo dell'Area per il numero del personale parametrato in base alla categoria, al numero ore di presenza effettiva (ore ordinarie lavorate) e alla valutazione individuale complessiva con ulteriore riparto dell'eventuale avanzo, sempre in base alla valutazione ottenuta.
 5. Si considerano presenza le ferie, i permessi L. 104/92 e successive modificazioni, i recuperi, i riposi compensativi, i permessi sindacali documentati, i permessi per le donazioni di sangue, di midollo osseo e di organi, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e l'assenza obbligatoria per maternità, inclusa la maternità anticipata.
 6. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento dei risultati dell'attività di servizio e degli obiettivi PEG di gruppo e/o individuali.
 7. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.
 8. Il compenso, conclusa la fase di valutazione viene attribuito secondo i punteggi e le valutazioni sotto indicate:

punteggio valutazione (in centesimi)	Percentuale di attribuzione del compenso
da 91 a 100	100%
da 86 a 90,99	90%
da 81 a 85,99	85%
da 76 a 80,99	80%
da 71 a 75,99	70%
da 61 a 70,99	60%
da 51 a 60,99	50%
fino a 50,99	0%

9. I parametri delle singole categorie sono attualmente i seguenti:

categoria	parametro
A	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C	1,18
D1	1,30
D3	1,50

Articolo 4
Indennità per attività disagiate



1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 è riconosciuta un'indennità al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Ai fini del precedente comma il particolare disagio può concretizzarsi in:
 - a. un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale;
 - b. un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.
4. Sono considerate attività particolarmente disagiate quelle sotto riportate, con la corrispondente quantificazione dell'indennità spettante:
 - a. attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose: importo mensile euro 18,08;
 - b. orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio: importo mensile euro 18,08.
5. L'indennità di disagio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

Articolo 5

Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, rientranti nelle seguenti fattispecie:
 - a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo utilizzo di automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di controllo accessi e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme.
 - d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, ai laboratori, alle centrali termiche, alle cucine.
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.



- f. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature necessarie per manutenzione edifici e allestimento mostre e strutture per spettacoli.
 - g. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'attività di ispezione e controllo di cantieri ed edifici per la verifica di eventuali difformità, abusi edilizi e accertamenti istituzionali.
2. E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità.
 3. L'indennità è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del CCNL 22.1.2004).
 4. Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Articolo 6

Indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa annui non inferiori a € 52.000 euro e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica unità organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 ed un massimo di €. 1,55 giornalieri, graduati in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Importo medio annuo dei valori	Indennità Individuale giornaliera
Da € 52.000 e fino a 70.000	€ 0,52
Oltre € 70.000 e fino a 100.000	€ 1,00
Oltre € 100.000	€ 1,55

Articolo 7

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999 viene riconosciuta al personale delle categorie B, C e D, all'interno delle misure minime e massime previste, per le fattispecie di seguito indicate:

lettera	fattispecie	Minimo	Massimo
A	la responsabilità della gestione di un servizio;	2.000	2.500
B	la responsabilità della gestione di una o più unità operative complesse	1.500	2.200



C	la responsabilità della gestione di una o più unità operative semplici	1.200	1.900
D	lo svolgimento di funzioni di coordinamento e di indirizzo di altro personale	800	1.500
E	lo svolgimento di funzioni di capo operai o capo squadra	500	1.000
F	lo svolgimento di funzioni di coordinamento e di indirizzo di squadre di operai	1.000	1.400
G	la particolare responsabilità gestionale di tipo amministrativo, contabile o tecnico	500	1.200
H	la responsabilità di parziale sostituzione di capo servizio per vacanze di organico	600	1.200
I	la responsabilità di conduzione di più unità operative complesse per vacanze di organico	500	1.000
L	la responsabilità di conduzione di più unità operative semplici per vacanze di organico	500	800
M	l'affidamento temporaneo di parziali e non prevalenti maggiori responsabilità per vacanze di organico di categoria superiore non coperte	500	800

2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva ricorrente ed è erogata in quote mensili.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità dall'importo più elevato.
4. L'indennità è cumulabile con quella del successivo articolo 8, quando sia motivata dal conferimento di responsabilità ulteriori e diverse rispetto a quelle del citato articolo 8.
5. L'indennità viene sospesa per i periodi di assenza continuativa superiori ai 30 (trenta) giorni, ad eccezione dell'assenza per ferie.

Articolo 8

Indennità per le responsabilità previste dall'art. 36, c. 2 del CCNL 22.01.2004

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, individuate dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300 annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile di tributi
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Formatore professionale
f) Responsabile di archivi informatici
g) Ufficiale giudiziario



h) Responsabile di attività inerenti la
protezione civile

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo.

Per la parte pubblica

ANTONELLO ACCADIA

