



**Preintesa di  
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** Personale del comparto  
del Comune di Bassano del Grappa  
relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018

Oggi

DATA ED ORA    **17 dicembre 2015 -**  
SEDE            **Via Matteotti, 39 – Bassano del Grappa – Sede municipale**

---

si sono riunite le delegazioni trattanti, composte da:

*Per la parte pubblica*

ANTONELLO ACCADIA	Presidente – Segretario Generale	P
-------------------	----------------------------------	---

*Per la parte sindacale*

MAURO PIANEZZOLA	RSU	P
------------------	-----	---

GIOVANNI NOVELLO	CGIL FP	A
------------------	---------	---

ELENA TONELLI	CISL FPS	P
---------------	----------	---

CAROLA PAGGIN	UIL FPL	P
---------------	---------	---

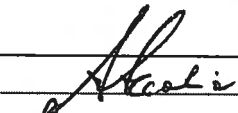
ALESSANDRO BERTUZZO	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	P
---------------------	--------------------------------	---

FRANCO FERRARO	DICCAP	A
----------------	--------	---

per sottoscrivere la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Bassano del grappa relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018.

Ciò premesso, e dopo averne dato lettura, le parti convergono e stipulano la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato integrativo secondo il testo allegato sub A).

*Per la parte pubblica*

ANTONELLO ACCADIA	
-------------------	---


*Per la parte sindacale*

MAURO PIANEZZOLA	
------------------	---

GIOVANNI NOVELLO	
------------------	--

ELENA TONELLI	
---------------	---

CAROLA PAGGIN	
---------------	---

ALESSANDRO BERTUZZO	
---------------------	---

FRANCO FERRARO	
----------------	--





## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** Personale del comparto del Comune di Bassano del Grappa relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018

### **Premessa**

La parti danno atto della quantificazione da parte dell'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 31 del CCNL 22.1.2004, delle risorse decentrate relative al personale non dirigente, il cui ammontare è determinato, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente.

Ciò premesso, viene disposto quanto segue:

### **Articolo 1**

#### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina, per il periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, gli istituti economici demandati alla contrattazione decentrata e relativi al personale del comparto, dipendente del Comune di Bassano del Grappa. 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.

### **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 asilo nido, Incremento Ind. prof.le educat. asilo nido;
  - b) viene stabilito il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1999, per l'importo annuo compreso fra il 7% e il 7,5% della parte stabile del fondo, da attribuirsi secondo la disciplina del successivo art. 8;
  - c) 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;
  - d) 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).
  - e) 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:



- Alc...*
- RSU*
- Comune*
- Ciòl...*
- CSA...*
- 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.
  - f) 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.
  - g) 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.
2. Le parti prendono 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.
  3. Qualora sia necessario operare una riduzione delle risorse del Fondo per effetto di norme di legge, assorbono la decurtazione, in proporzione al relativo peso all'interno del Fondo, le voci di spesa per produttività (c. 1, lett. g), indennità di responsabilità (c. 1, lett. b), posizioni organizzative/alta professionalità (c. 2).

### Articolo 3

#### Criteria 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. 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

5. Quanto ai criteri di valorizzazione economica della performance individuale, si rimanda all'art. 11.

#### Articolo 4

#### Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti convengono che vengano effettuate progressioni orizzontali per gli anni 2016, 2017 e 2018.
2. La progressione economica, in base alle risorse disponibili e contrattate del fondo, viene effettuata con decorrenza 1° gennaio e coinvolge il personale di tutte le Categorie in ragione di un'eguale percentuale per ogni posizione economica, nella quale devono essere presenti almeno due dipendenti aventi titolo a partecipare.
3. Possono partecipare alle progressioni orizzontali i dipendenti che hanno maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza della progressione, almeno 3 anni di ininterrotto servizio a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Bassano del Grappa nella posizione economica inferiore.
4. I posti messi a disposizione per le progressioni orizzontali, per ciascuno degli anni, sono determinati in ragione di una quota percentuale del numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare in ciascuna posizione economica, ed entro un budget annuo, come segue:

Anno	Posti messi a disposizione quale % sul numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare (a)	Spesa prevista (b)
2016	45%	100.000
2017	40%	50.000
2018	35%	20.000

Nel caso in cui residui una quota del budget annuale, al termine dell'assegnazione dei posti determinati secondo la percentuale stabilita, vengono attribuite ulteriori progressioni a partire dalle categorie economiche inferiori, fino ad esaurimento del budget. Eventuali ulteriori risparmi vengono riportati ad incremento del Fondo dell'anno successivo.

5. All'inizio di ciascun anno vengono accantonate nel Fondo le risorse economiche necessarie per coprire il costo dei posti destinati a progressione nell'anno considerato. Dal momento che le progressioni economiche vengono riconosciute secondo i criteri di cui ai successivi commi, fra cui la valutazione dell'anno di effettuazione della progressione, la graduatoria definitiva non può che consolidarsi nei mesi immediatamente successivi all'anno di effettuazione della progressione; pertanto al termine del procedimento di formazione della graduatoria (indicativamente entro aprile dell'anno successivo), la struttura competente in materia di

*Handwritten notes and signatures:*  
- Top right: *Atti di*  
- Middle right: *RSU*  
- Bottom right: *Spesa*  
- Far right: *CSAB*



**CCDI 2016/2018** Personale del comparto

personale provvede ad erogare ai dipendenti che hanno conseguito la progressione l'importo maturato con decorrenza 1 gennaio dell'anno di effettuazione della progressione, unitamente ai relativi conguagli delle voci retributive dipendenti dalla retribuzione in godimento, secondo la rispettiva disciplina.

6. Qualora i partecipanti siano in numero inferiore a 2, non viene messo a disposizione alcun posto, ma viene consentito agli stessi di partecipare alla prima graduatoria disponibile seguendo questo ordine preferenziale:
- graduatoria economica equipollente (appartenente alla stessa categoria);
  - graduatoria economica inferiore (appartenente alla stessa categoria);
  - graduatoria economica superiore (appartenente alla stessa categoria);

Alla categoria ospitante verrà aggiunto un posto a disposizione rispetto a quelli che gli spetterebbero di diritto a seguito dell'incremento numerico verificatosi.

7. Possono concorrere alla procedura selettiva i dipendenti che hanno acquisito un punteggio nel periodo considerato uguale o superiore ai 3,5/10 nella valutazione individuale.
8. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a. punteggio conseguito in sede di valutazione individuale secondo il sistema di misurazione e valutazione in vigore a decorrere dall'anno 2016; limitatamente alle categorie A, B e C, il punteggio è normalizzato secondo le seguenti fasce di punteggio:

i. punteggio da 9,0 a 10,0	Punti 10
ii. punteggio superiore o uguale a 8,0 e fino a 8,999	Punti 8
iii. punteggio superiore o uguale a 7,0 e fino a 7,999	Punti 6
iv. punteggio superiore o uguale a 5,0 e fino a 6,999	Punti 4
v. punteggio superiore o uguale a 3,5 e fino a 4,999	Punti 2

Per le progressioni dell'anno 2016 verrà utilizzata la valutazione dell'anno 2016; per quelle dell'anno 2017 verrà utilizzata la media delle valutazioni degli anni 2016 e 2017; per quelle dell'anno 2018 verrà utilizzata la media delle valutazioni del triennio 2016/2018.

- b. assenze dal servizio (esclusi infortunio del dipendente in servizio, congedo di maternità/paternità e ferie, assenze dovute a patologie richiedenti terapie salvavita), identificate secondo 3 "classi di assenza", comportano una riduzione del punteggio, conseguito tramite la valutazione dirigenziale, secondo un criterio di rilevanza del periodo di assenza e di proporzionalità nel periodo di riferimento (ovvero quello nell'anno solare in cui lavoratore era alle dipendenze del Comune), come di seguito specificato:
- fino ad un quarto del periodo di riferimento: nessuna decurtazione del punteggio;
  - tra un quarto e un giorno e metà del periodo di riferimento: il punteggio è ridotto nella misura del 10%;
  - oltre la metà del periodo di riferimento: il punteggio è ridotto nella misura del 30%;
- c. credito formativo; l'istituto viene applicato ai dipendenti che, nell'anno di pertinenza della valutazione utile ai fini delle progressioni orizzontali, hanno partecipato con profitto al corso o ai corsi di formazione organizzati o messi a disposizione dall'Amministrazione, e hanno superato positivamente il test finale. Tali dipendenti, in sede di valutazione nell'ambito della stessa categoria e posizione economica di appartenenza, beneficiano di un "punteggio aggiuntivo" pari al 10% del punteggio di valutazione individuale, escluso il parametro "esperienza acquisita". I dipendenti che fossero esclusi dalla possibilità di accesso alla formazione, per cause ad essi non imputabili, beneficiano comunque del punteggio aggiuntivo legato al credito formativo.



**CCDI 2016/2018** Personale del comparto

- d. Il punteggio finale utile ai fini della formazione della graduatoria è dato dall'applicazione dei criteri sub a), b) e c).
9. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza nell'ordine:
  - a. limitatamente alle progressioni nella categoria D, al Dipendente che possiede il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria;
  - b. al dipendente con maggiore anzianità complessiva di servizio anche a tempo determinato presso amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, c. 2, D.Lgs 165/2001;
  - c. al dipendente più anziano di età.
10. La graduatoria, che ha validità annuale, sarà utilizzata per scorrimento, in corso d'anno, per l'attribuzione della posizione economica resasi disponibile per eventuali cessazioni di personale inserito nella stessa.
11. Nel caso in cui l'assenza dal servizio sia pari all'intero periodo di riferimento, il punteggio della valutazione è parametrato alla media delle valutazioni della posizione economica di appartenenza per le seguenti fattispecie:
  - a. distacco o aspettativa politico-sindacale;
  - b. aspettativa ai sensi della L. 104/92,
  - c. congedo di maternità/paternità.

**Articolo 5**

**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).

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
Stc  
RSU  
FPA  
CioP FPA  
CSA



## Articolo 6 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 7 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 8 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, debitamente motivata, al personale delle categorie B, C e D, per le fattispecie di seguito indicate:

CRITERI INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'		
TIPOLOGIE RESPONSABILITÀ -	CATEGORIE B - C - D	CLASSE VALORE PUNTUALE IN € IND. SPEC. RESP. 36 ORE/SETT./ANNO
1 <b>Controllo e/o gestione e/o coordinamento di un Servizio non riferito a P.O./A.P.</b>	D3/D1	2.000
2 <b>Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una Unità Operativa Complessa (U.O.C.)</b>	D3/D1	1.500
3 <b>Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Semplice (U.O.S.), con o senza coordinamento di persone</b>	D3/D1	1.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di più squadre	D3/D1/C	
4 <b>Controllo e/o gestione e/o coordinamento di persone, non assegnatarie di U.O.C. e U.O.S.,</b>	D3/D1/C/B3	800
5 <b>Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una squadra (intesa come capo di una squadra)</b>	D1/C/B1/B3	500

2. All'attribuzione delle indennità di cui al comma 1 sono destinati al massimo i 2/3 del budget identificato ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. b). Nel caso in cui il valore complessivo per le specifiche responsabilità sia inferiore ai 2/3 del budget, la parte non utilizzata incrementa la quota budget di 1/3 di cui al comma successivo.
3. La quota restante, pari ad 1/3 del budget, viene messo a disposizione di ciascun dirigente in proporzione al numero di dipendenti appartenenti all'Area, secondo il criterio: sommatoria punteggi categorie Area X 100/sommatoria punteggi categorie di tutte le Aree, escludendo le P.O./A.P. e le specifiche responsabilità già individuate con il budget dei 2/3; a tal fine il peso di ogni categoria è ponderato come segue: D3: 10, D1: 8; C: 6; B3: 4; B1: 4. Nell'attribuzione delle indennità di cui al presente comma possono essere individuate diverse ed ulteriori tipologie di responsabilità fermo restando il limite minimo di valore pari ad € 300.

*Handwritten notes and signatures:*  
M...  
RSU  
D...  
C...  
A...  
F...  
P...  
T...



**CCDI 2016/2018** Personale del comparto

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva ricorrente ed è erogata in quote mensili.
5. 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.
6. 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.
7. L'indennità viene sospesa per i periodi di assenza continuativa superiori ai 30 (trenta) giorni, ad eccezione dell'assenza per ferie.

**Articolo 9**

**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:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>
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.

**Articolo 10**

**Recepimento dell'Atto di Regolazione Unilaterale Integrativo per l'anno 2015**

1. Le parti recepiscono e approvano, facendone salvi gli effetti, quanto contenuto nell'Atto di Regolazione Unilaterale Integrativa, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 3ter del D.Lgs. 165/2001 in data 23.01.2015, in attuazione della delibera di G.C. n. 7 del 23.01.2015.

**Articolo 11**

**Verifica degli istituti e norme transitorie**



**CCDI 2016/2018** Personale del comparto

1. Le parti concordano l'attivazione di un momento di verifica congiunta per esaminare la funzionalità degli istituti, al termine del primo anno di applicazione della disciplina relativa a compensi per produttività ed indennità per specifiche responsabilità.
2. In relazione alla disciplina dei criteri generali dei sistemi di incentivazione e di ripartizione dei compensi per produttività di cui all'art. 3 del presente contratto, saranno oggetto di un separato accordo fra le parti, da raggiungere entro il mese di febbraio 2016:
  - a. i criteri di attribuzione del compenso individuale per produttività, mediante raccordo fra punteggio ottenuto tramite il sistema di valutazione in vigore a decorrere dall'anno 2016 e percentuale di attribuzione del compenso incentivante teorico;
  - b. i criteri di attribuzione dei compensi previsti da specifiche disposizione di legge, di cui all'art. 17, c. 2, lett. k), (compensi per progettazione, ICI, ecc...).

cid FPB CSA  
Aut. UICPE  
RSU  
Pur



**CCDI 2016/2018** Personale del comparto

**Dichiarazione congiunta n. 1**  
**Garanzia di accesso alla formazione**

Le parti concordano che, considerato che ai fini delle progressioni orizzontali è previsto l'istituto del "credito formativo", dovrà essere garantita a tutti i dipendenti la possibilità di accedere ai corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione a tal fine, senza esclusione delle categorie più basse. Tali corsi ed i relativi test finali dovranno essere adattati a ciascuna categoria e adeguati alla professionalità dei partecipanti.

**Dichiarazione congiunta n. 2**  
**Posizioni organizzative/Alta professionalità**

La parte pubblica, in relazione all'art. 2, c. 2 del CCDI, dà atto che può essere considerato adeguato al fabbisogno per posizioni organizzative/alte professionalità un budget pari alla spesa per l'anno 2014, con uno scostamento massimo del 12,5%.  
La parte pubblica si impegna a riorganizzare puntualmente a partire dall'anno 2016 l'istituto delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

**Dichiarazione congiunta n. 3**  
**Piani di razionalizzazione**

La parte pubblica si impegna ad approvare i Piani Triennali di Razionalizzazione della spesa 2016/2018, di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011, entro il 31.03.2016, destinando il 50% delle economie accertate al Fondo per le risorse decentrate del personale del comparto.

**Dichiarazione congiunta n. 4**  
**Piani di razionalizzazione**

La parte sindacale chiede che venga effettuata una verifica semestrale del nuovo sistema di valutazione sia individuale che preva in caso di valutazione negativa un colloquio fra valutatore e dipendente, sia complessiva, mediante una verifica dei dati relativi alle valutazioni intermedie allo scopo di verificare il funzionamento del sistema di valutazione.

CSA

abP FPTE

Clap UILFPZ

RSU  
AM