

**COMUNE DI SAN MARCELLINO**  
**(Provincia di Caserta)**

**ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO SULL'UTILIZZO  
DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017, AI SENSI DELL'ART.40 COMMA TER  
DEL D.LEGISLATIVO N.165/2001**

## COMUNE DI SAN MARCELLINO

### SOTTOSCRIZIONE ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017, AI SENSI DELL'ART.40 COMMA TER DEL D.LEGISLATIVO N.165/2001

Il giorno trenta del mese di dicembre dell'anno duemiladiciassette, presso l'ufficio del Segretario Comunale nella sede del Comune di San Marcellino,

Il Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

#### PREMESSO:

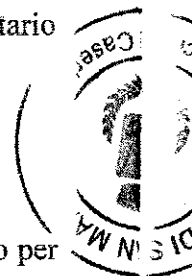
- che con determina dell'Area Finanziaria n.15 R.G. del 24/01/2017 è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2017;
- che con delibera di G.C.n.54 del 26/04/2017 sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2017;
- che l'art.4 comma 2 del CCNL 1.4.1999 rubricato "Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente", infatti, dispone che "in sede di contrattazione decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie: a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art.15 per le finalità previste dall'art.17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art.17...";
- che la norma chiarisce senza ombra di dubbio che oggetto della contrattazione non è la definizione del quantum delle risorse finanziarie da destinare, bensì dei soli criteri per destinarli;

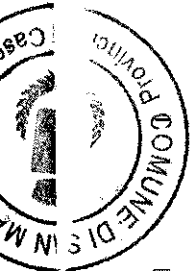
#### CONSIDERATO:

- che nella seduta di contrattazione del 20/06/2017 era stata raggiunta un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per il 2017;
- che con delibera di G.C.n.82 del 28/09/2017 era stata approvata la proposta/ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2017, così come predisposto dal Presidente della delegazione trattante per espressa delega della delegazione trattante del 20/06/2017;
- al momento della sottoscrizione del contratto tuttavia le parti sindacali e le RSU si rifiutavano di sottoscrivere l'intesa formulando nuove istanze;
- che nella seduta di contrattazione del 14/12/2017 era stata nuovamente raggiunta un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per il 2017;
- che conseguentemente, con delibera di G.C.n.104 del 28/12/2017 è stata approvata la proposta/ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2017, con allegato copia del parere favorevole del Revisore dei Conti e della Relazione illustrativa;

#### DATO ATTO:

- che a seguito di formale convocazione per la firma solo una organizzazione sindacale ha sottoscritto il contratto insieme alla parte pubblica, mentre delle RSU un solo componente ha sottoscritto il contratto;
- che l'art. 43, comma 3, del d. lgs. 165/2001 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale;
- che in sede locale vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse;



- 
- che la sigla sindacale che ha firmato il contratto è scarsamente rappresentativa all'interno del personale comunale (rappresenta n.2 unità), mentre la RSU, che rappresenta tutti i dipendenti, non ha espresso una maggioranza;
  - che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalle RSU, che, decidono al loro interno a maggioranza;
  - che come stabilito dall' ARAN è pur vero che ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minime di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, al contrario di ciò che avviene per la contrattazione collettiva nazionale;
- che tuttavia è auspicabile comunque, che nel corso del negoziato tutte le parti diano il proprio contributo e si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile, ciò al fine di avere minore conflittualità e di minimizzare i rischi di un successivo contenzioso giudiziario;
- che in sostanza, in sede locale, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse;

CONSIDERATO che dalla mancata sottoscrizione del contratto può derivare danno all'ente sia per le prestazioni già effettuate dal personale dipendente, che potrebbero richiederne la remunerazione, sia per il mancato finanziamento di istituti necessari alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'ente, sia per il raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione;

RITENUTO sia, anche nell'interesse del personale dell'ente, necessario e doveroso adottare gli atti per superare questa fase, al fine di assicurare la continuità nello svolgimento di servizi necessari e indispensabili quali tra gli altri la reperibilità;

che non c'è più tempo per un riavvio delle trattative sindacali;

VISTO l'art.40 comma 3 ter del D.Lgs.n.165/2001 il quale prevede che, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo decentrato integrativo, l'amministrazione può comunque provvedere, sulle materie oggetto di mancato accordo attraverso l'adozione di un atto unilaterale;

VISTO che l'ultimo periodo del comma citato prevede che anche agli atti unilaterali si applichino le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria, previste dall'art.40-bis del medesimo decreto e la pubblicazione permanente sul sito dell'atto, della relazione tecnico-finanziaria e la trasmissione per via telematica all'ARAN;

VERIFICATO che, ai sensi del comma 3 dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999:

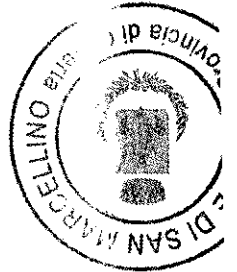
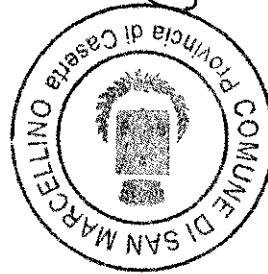
- il Responsabile del Servizio Economico Finanziario, in data 30/12/2017 ha prodotto la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, che si acquisisce agli atti;
- che il Revisore dei conti ha trasmesso a questo Ente con nota prot. n. 13621 del 30/12/2017 il parere favorevole circa la compatibilità dei costi dell'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2017 e la coerenza con i CCNL e le norme di legge degli istituti contrattuali in esso previsti;

VISTA la delibera di G.C.n.106 del 30/12/2017 con la quale si approvava l'atto unilaterale in sostituzione del CCDI personale non dirigente anno 2017 limitatamente agli istituti contrattuali in esso indicati, con la relazione illustrativo tecnico-finanziaria ed al parere dei Revisori dei conti e si autorizzava il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione definitiva dell'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sul contratto integrativo del personale dell'ente per l'anno 2017, secondo l'atto che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**SOTTOSCRIVE**

**L'ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017, AI SENSI DELL'ART.40 COMMA TER DEL D.LEGISLATIVO N.165/2001.**

Il Segretario Generale  
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica  
Dott.ssa Giovanna Immarato



#### **Art.1- Quadro normativo e contrattuale**

Il presente atto si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta n. 164 del 23/12/2009 come modificato con delibera del Commissario Straordinario n.33 del 22/12/2015;
- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 23/02/2017;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

si da atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt.5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

#### **Art.2- Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

Il presente atto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Esso determina i criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche relative all'anno 2017 destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Esso ha validità annuale e i suoi effetti decorrono dal 01.01.2017.

#### **Art.3 - Quantificazione del fondo per le risorse decentrate**

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

#### **Art.4 - Principi generali relativi alle indennità**

Con il presente atto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile d'Area mediante apposita determinazione.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, disagio.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica annuale a cura del competente Responsabile d'Area.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo decentrato.

#### **Art.5 - Indennità di rischio**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica (è 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);

b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art.41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.

Di seguito si individuano le attività soggette a rischio cui compete l'indennità in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- esposizione diretta con materiale di risulta dello spazzamento stradale nonché utilizzo di strumenti per lavori di manutenzione stradale, edilizia e di segnaletica, di attività boschive e di taglio dell'erba;
- altre lavorazioni aventi simili caratteristiche possono essere individuate e trattate in modo analogo anche a seguito di segnalazione del medico competente o del Responsabile della sicurezza. Delle lavorazioni individuate nonché degli aggiornamenti successivi o di modifica delle lavorazioni sono informati i responsabili dei lavoratori per la sicurezza. Le eventuali modifiche alle situazioni concrete di rischio saranno adottate con atto gestionale del Dirigente competente in materia di personale, previa informazione alle rappresentanze sindacali;

Essa compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile**. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### **Art.6 - Indennità di disagio**

In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Inoltre, in applicazione dell'art.4, comma 2, lett.c) dello stesso CCNL, spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure" per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata 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. Tale disagio può anche essere rappresentato per l'esecuzione di attività in situazioni organizzative che, non rientrando nelle lavorazioni soggette a rischio previste dall'articolo 5 del CCDI, comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il prevalente orario di lavoro.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio 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.

Le situazioni organizzative di disagio sono individuate dal dirigente, con riferimento alle attività realizzate nell'Ente tra le seguenti:

- attività in ambienti disagiati;
- prestazione lavorativa svolta con una articolazione flessibile dell'orario di lavoro: l'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche rilevanti dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio (es. orario plurisettimanale) e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio, attestante la corrispondenza della prestazione resa alle fattispecie.

L'esposizione alle situazioni organizzative di disagio si considera tale quando il dipendente è adibito in via diretta e continuativa all'attività disagiata, per il prevalente orario di servizio.

L'indennità di disagio è corrisposta ai dipendenti, quando ne sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio delle attività in condizioni disagiate, escludendo tutti i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle predette attività. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non soggette ad attività disagiate. L'indennità di disagio non è corrisposta ai dipendenti che, per lo stesso fondamento, percepiscono altri trattamenti economici.

L'importo individuale dell'indennità di disagio è definito in Euro 1,00 giornaliero (si considerano massimo 250 giorni all'anno con settimana di 5 giorni lavorativi).

#### **Art.7- Indennità maneggio valori**

Ai dipendenti che svolgono le funzioni di "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

a) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.001,00 fino a 2.000,00: indennità di € 1,00 giornaliera.

b) media mensile di valori maneggiati oltre € 2.000,00: indennità di € 1,50 giornaliera

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

4 Unità distribuite in Area vigilanza, area Amministrativa e economico finanziaria.

#### **Art.8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett.i CCNL 1.04.1999)**

L'indennità prevista dall'art.36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999, nell'importo di € 300,00 annui lordi:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale Anagrafe.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

Le indennità di cui al presente articolo non è cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### **Art.9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)**

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse

per il finanziamento di detta indennità tra i Settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili di area.

2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità le parti convengono che essa vada riconosciuta esclusivamente a tale fattispecie:
  - Responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di area in caso di sua assenza o impedimento, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, nella misura di euro 2000,00.

Procedura per la corresponsione del compenso indennitario: l'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità affettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

4. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti/responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

5. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale al responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
6. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente/responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

#### **Art.10- Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo**

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art.24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno o festivo e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed è liquidata su base mensile.

#### **Art.11 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**





L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al regolamento apposito disciplinante il servizio di reperibilità. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità per l'anno 2017 sono le seguenti:

1. Servizio di Stato civile (demografici) n.1 unità
2. Servizi sociali (assistente sociale) n.1 unità
3. Servizi tecnici n.2 unità
4. Servizio polizia municipale n.2 unità
5. Servizio custodia n.1 unità

#### **Art. 12 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono così disciplinate:

**Produttività.** le risorse destinate alla produttività devono essere erogate ai dipendenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi che annualmente l'Amministrazione si dà ed affida ai Responsabili di P.O. attraverso il Piano degli obiettivi o con altro strumento di programmazione, quale parte del Piano della Performance.

Il responsabile di PO deve garantire una equa distribuzione degli obiettivi ai propri dipendenti salvaguardando un equo carico di lavoro e coinvolgendo possibilmente l'intero personale dipendente; inoltre la prestazione lavorativa di ciascun dipendente va interamente distribuita, attraverso graduazioni percentuali, tra gli obiettivi dell'ente, la cui elencazione nel Piano Dettagliato degli Obiettivi dovrà contemplare tutte i procedimenti/attività poste in essere dall'ente nell'intervallo temporale considerato, che nel caso in specie è l'anno solare. La valutazione del personale dipendente senza PO deve riguardare anche le Performance di comportamento, secondo i parametri di cui al Sistema di valutazione dell'ente vigente.

Il sistema permanente per la gestione degli incentivi finalizzati a premiare la produttività individuale ed il miglioramento dei servizi riguardante tutto il personale dipendente del Comune di San Marcellino è quello di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n.21 del 23/02/2017, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di San Marcellino. Delibera di GC n.21 del 23/02/2017 di approvazione piano obiettivi prima parte- Delibera di G.C.n.74/2017 di approvazione PEG Piano Obiettivi/Performance

Eventuali economie relativamente a tutti gli istituti finanziati andranno a finanziare la produttività/performance.

**Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2017**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è stato quantificato in €. 142.900,02; da tale importo, dedotte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche già effettuate, residua l'importo di €.53.831,63 che viene per l'anno 2017 così ripartito:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Festivo infrasettimanale	€ 0,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di <b>rischio</b> (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 330,00
Fondo per la corresponsione della indennità per servizio prestato in orario notturno, festivo e notturno-festivo) (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 0,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di <b>reperibilità</b> (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 7000,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di <b>maneggio valori</b> (art.17, comma 2 lett.d) CCNL del 01 aprile 1999)	€ 1200,00
Fondo per la corresponsione di compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente <b>disagiate</b> da parte del personale delle categorie A,B, e C ((art.17, comma 2 lett.c del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 550,00
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999	€ 600,00
Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999	€ 8000,00
Produttività collettiva/Piano Obiettivi 2017	€ 36.151,63
<b>TOTALE</b>	<b>€ 53.831,63</b>

