

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI JESOLO  
PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

Il giorno 14 ottobre 2014, presso la sede municipale del Comune di JESOLO, sono presenti per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2013-2015, i seguenti soggetti :

- per la delegazione di parte pubblica:

- il Presidente, segretario comunale Francesco Pucci;
- il dirigente del settore servizi istituzionali e alla persona Giulia Scarangella;
- il dirigente del settore finanziario e sviluppo economico Massimo Ambrosin;

*Francesco Pucci*  
*Giulia Scarangella*  
*Massimo Ambrosin*

- per le seguenti OO.SS.:

- CGFIL FP, nella persona del sign. FRANCESCA VANTO
- CISL FPS, nella persona del sign. CARLO ALBERTO
- UIL FP, nella persona del sign. \_\_\_\_\_
- CSA Regioni e Autonomie Locali, nella persona del sign. \_\_\_\_\_
- DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali, nella persona del sign. \_\_\_\_\_

*Francesca Vanto*  
*Carlo Alberto*  
*Geoffrey*

- per la RSU del comune di Jesolo i signn. :

MARCO PANCI

*Marco Panci*

PISONI OLIVIA

*Olivia Pisoni*

MAIA MARIA CRISTINA

*M. Cristina Maia*

GIACOMO GIANNI

*Gianni Gianni*

Il contratto viene dalle parti sottoscritto in segno di accettazione. La delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione con delibera n.260 dell' 11/09/2014.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI JESOLO  
PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - disposizioni generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate (si veda successivo Titolo III).

2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.

3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1/1/2013 e conservano la propria efficacia fino al 31/12/2015, ovvero fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L., salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale in contrasto con lo stesso; in quest'ultimo caso le norme sopravvenute si intendono di diritto sostituite a quelle del presente contratto integrativo.

4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Le organizzazioni sindacali territoriali e le rappresentanze sindacali unitarie, anche singolarmente, potranno richiedere altri incontri in forma scritta e motivata. Il presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 15 giorni dalla richiesta, dandone comunicazione ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali e alle rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 4

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

- a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
- c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione decentrata integrativa;

- d) correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per recupero evasione ICI o per la progettazione o pianificazione urbanistica) e l'erogazione della premialità dei dipendenti e della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
- e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### Capo I – risorse e premialità

#### Art. 5

##### Quantificazione delle risorse

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

2. Fino al 31/12/2013, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale degli obiettivi) predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali, alle seguenti condizioni:

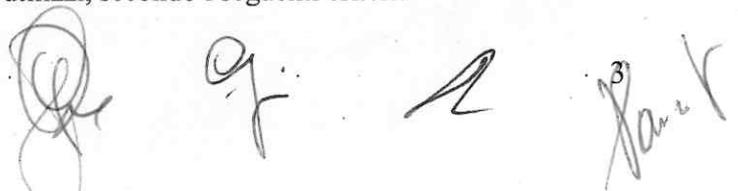
- a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del piano delle performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del nucleo di valutazione (o organo analogo) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del piano delle performance;
- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

### Capo II – criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

#### Art. 6

##### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:



a) compensi per trattamenti economici accessori (indennità): alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di rischio, indennità di turno, trattamento per lavoro festivo, indennità di direzione personale ex VIII q.f., indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. i e f), CCNL 1/4/1999.

b) compensi per premialità individuale (incentivi): al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Jesolo" e volte ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

c) progressioni Economiche Orizzontali (PEO): al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, convertito in L.122/2010.

d) indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

e) posizioni Organizzative e Alte Professionalità: all'alimentazione di detto istituto 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 declinate dagli organi dirigenziali.

f) indennità previste da specifiche disposizioni di legge: alla remunerazione dei compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

2. Così come previsto dal vigente sistema premiante, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 356 dell'11.12.2012, in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento dei "Compensi per premialità individuale" di cui alla lettera b) di detto comma.

## Art. 7

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, sono ripartite come segue:

- le risorse di cui all'art. 6 lettera a) sono liquidate sulla base delle prescrizioni normative, del CCNL, ad esclusione delle indennità per specifiche responsabilità che sono liquidate ai sensi del successivo art.9;

- in ordine alle risorse di cui all'art. 6, lettera b), partecipano alla distribuzione delle risorse i soli dipendenti a tempo indeterminato e solo dopo il superamento del periodo di prova. Per la determinazione degli importi dovuti ai singoli dipendenti sono preliminarmente determinati gli importi assegnati a ciascuno in base alla categoria, secondo i seguenti coefficienti: A - 0,90; B - 0,90; C - 1,05; D - 1,10. Successivamente all'applicazione dei citati coefficienti l'importo dovuto è determinato come segue: per il 90% sulla base del punteggio risultante dalle schede relative ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi e per il 10% sulla base della presenza annua. Non sono considerate assenze, ai fini del precedente periodo, quelle motivate dai seguenti motivi:

- congedo ordinario;
  - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - assenze dovute ad astensione obbligatoria per maternità;
  - permessi personali di cui alla legge 104/1992 per i portatori di handicap;
  - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
  - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - i giorni non lavorativi, il sabato, la domenica e le festività infrasettimanali.
- le risorse di cui all'art. 6, lettere c), d), e), f), sono liquidate sulla base delle prescrizioni normative, del CCNL, del sistema di valutazione e dai successivi artt.13,14,16.

### Capo III – progressione economica orizzontale

#### Art. 8

##### Criteri generali

- 1.L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del d.gs 27.10.2009. n. 150.
- 2.Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
- 3.Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
- 4.Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
- 5.In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
- 6.Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

### Capo IV – fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche e particolari responsabilità

#### Art. 9

##### Indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett.i, CCNL 01/04/1999)

1.L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli Ufficiali di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, messi notificatori che esercitano anche attività di ufficiale giudiziario, nonché compensare le specifiche responsabilità per il personale addetto ai servizi di protezione civile chiamato a prestare servizio in caso di calamità naturali, e allo scopo individuato con atto formale. L'importo annuo è di € 300,00. Tali indennità sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono cumulabili con altre indennità tranne nel caso in cui riguardino due ambiti lavorativi differenti. Non possono essere altresì corrisposte al personale di categoria D che risulti incaricato di posizione organizzativa.

#### Art. 10

##### Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.17 c.2 lettera f) CCNL01.04.1999 così come modificato ed integrato dall'art.36 del CCNL 22.01.2004 e da ultimo dall'art.7, c.1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti di Settore/area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo e protocollato, scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B,C,D. L'indennità non potrà essere superiore a 2.500 annui.
- 2.Le fattispecie alle quali i Dirigenti di Settore/Area riconducono particolari responsabilità fanno riferimento alla particolare complessità dei procedimenti e delle attività assegnate, anche di tipo istruttorio, in cui si esplicano le responsabilità, nonché ai parametri indicati nella tabella sotto riportata.
3. L'importo dell'indennità è correlato secondo la griglia di pesatura qui sotto riportata. Una volta rilevata la pesatura, l'U.O. Risorse Umane e pari Opportunità provvederà all'esatta quantificazione del valore nel limite delle risorse annualmente destinate allo scopo.

| PARAMETRI  | CRITERI PESATURA |          |         |
|--|------------------|----------|---------|
| coordinamento di personale per la funzionalità di fasi procedurali | fino a 3         | da 4 a 6 | oltre 6 |

|   | valore 1      | valore 2       | valore 4       |
|---|---------------|----------------|----------------|
| funzioni di interfaccia tra apparato gestionale interno e soggetti esterni assegnatari di appalti e/o servizi                             | auton-bassa   | auton-media    | auton-alta     |
|   | valore 1      | valore 2       | valore 3       |
| complessità del procedimento e/o processo assegnato   | compl-bassa   | compl-media    | compl-alta     |
|   | valore 1      | valore 3       | valore 5       |
| supporto tecnico e/o giuridico ad organi ed organismi politici con correlata raccolta/elaborazione dati                                   | eventuale     | estemporanea   | continua       |
|   | valore 1      | valore 2       | valore 3       |
| supporto organizzativo e/o tecnologico ad organismi gestionali con eventuale raccolta/elaborazione dati e/o rilevante gestione di risorse | eventuale     | estemporanea   | continua       |
|   | valore 1      | valore 2       | valore 3       |
| gestione di mezzi strumentali caratterizzati da particolare complessità   | compl-bassa   | compl-media    | compl-alta     |
|   | valore 1      | valore 3       | valore 5       |
| autonomia gestionale ed operativa nell'ambito del procedimento/processo/incarico assegnato  | auton-bassa   | auton-media    | auton-alta     |
|   | valore 1      | valore 3       | valore 5       |
| VALORE MASSIMO ACQUISIBILE PER CIASCUNA COLONNA   | 7             | 17             | 28             |
| ipotesi di range da correlare a valori economici  | da 6 a 15     | da 16 a 21     | da 22 a 28     |
| ipotesi di fasce economiche attribuibili  | da 300 a 1200 | da 1300 a 1800 | da 1900 a 2500 |

4.L'indennità di cui al presente articolo è proporzionata 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).

#### Art.11

##### Indennità di rischio

1.L'indennità di rischio viene erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio, ed è determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in un'indennità mensile pari a € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del d.l. 112/08 convertito in legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

2.Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- addetti stamperia
- addetti all'assistenza domiciliare
- addette pulizie

3.L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### Art. 12

##### Indennità di maneggio valori

1.Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2.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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

3.Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga erogata con la seguente graduazione:

|                     |   |                                      |
|---------------------|---|--------------------------------------|
| Economo             | n.1 cassa   | valore giornaliero 1,55 annuale      |
| Servizi demografici | n.3 casse   | valore giornaliero 0,51 annuale      |
| Polizia locale      | n.2 casse   | valore giornaliero 1,03 annuale      |
| Polizia locale      | n.2 casse (mercati di Cortellazzo e Jesolo Paese) | valore giornaliero 1,03 per (104 gg) |

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

#### Capo V – compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

##### Art. 13

Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni

(art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999, art. 43, comma 2, L. 449/1997)

1.Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2.Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nel "regolamento sulla disciplina e gestione delle sponsorizzazioni" approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 05.02.2003.

3.La liquidazione delle somme di cui sopra sarà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

##### Art. 14

Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lett.k, CCNL 1/4/1999

1.Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- proventi per la progettazione (art. 92 comma 5 d.lgs 163/2006);
- proventi per la pianificazione (art 92 comma 6 d.lgs 163/2006);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lett.p) d.lgs 446/1997).

2.Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra avverrà al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

##### Art. 15

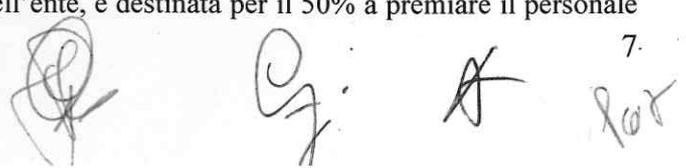
Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

(art. 16, comma 5 del d.l. 98/2011, convertito in l. 111/2011)

1.Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme Transitorie" del d.lgs. 141/2011, sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che saranno stabilite dall'ente in applicazione dell'art. 31 del d.lgs 150/2009.

2.Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del d.l. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.

3.Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale



direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 7, comma 1, lettera b (premi per fasce).

4. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

- partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;

- la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

5. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.

6. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 7.

7. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

#### Art. 16

Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività.

1. Le parti prendono atto che nel caso in cui i dipendenti abbiano titolo agli incentivi di cui all'art. 92, commi 5 e 6 del d.lgs. n. 163/2006 (incentivi per la progettazione e pianificazione urbanistica) o a quelli relativi al recupero dell'evasione ICI ed alle sponsorizzazioni, il budget individuale per il finanziamento del premio definito sulla base dell'indicatore quali-quantitativo è diminuito come segue:

| Ammontare incentivi percepiti      | Percentuale di riduzione della produttività |
|------------------------------------|---|
| Fino a € 1.000,00                  | 0%  |
| Tra € 1.000,00 e 2.000,00          | 5%  |
| Oltre € 2.000,00 e fino a 3.000,00 | 15%   |
| Oltre € 3.000,00 e fino a 4.000,00 | 20%   |
| Oltre € 4.000,00 e fino a 5.000,00 | 40%   |
| Oltre € 5.000,00                   | 50%   |

2. In ragione della straordinarietà e specificità dell'attività svolta, gli incentivi per il personale coinvolto nell'attività di consulenza e nei contratti di servizio, aggiuntivi rispetto all'ordinaria attività dei servizi, sono ripartiti tra il predetto personale in aggiunta ai premi individuali di produttività che, pertanto, non sono riassorbibili.

3. La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità che percepiscono:

- i compensi professionali (avvocatura) di cui all'art. 27 del CCNL 14/9/2000;
- i compensi di cui all'art. 92, commi 5 e 6, del d.lgs. n. 163/2006 (progettazione/pianificazione);
- i compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI ed alle sponsorizzazioni è ridotta nella stessa misura prevista per il premio definito sulla base dell'indicatore quali-quantitativo.

I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono all'interno del fondo complessivo dell'Ente.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### Art. 17

Personale distaccato o comandato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL22/1/2004, il personale del Comune di Jesolo comandato per periodi superiori a 1 mese presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, che provvederà al rimborso delle quote corrisposte.

Art. 18

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione auspica la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.01.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 295/1992 e ss.mm. sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1. saranno definite tra le parti con specifico accordo.

#### TITOLO IV – NORMA FINALE

Art. 19

Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia.

#### TITOLO V – DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

Art. 20

Dichiarazione congiunta a verbale

1. Le parti concordano, in relazione all'applicazione dell'art. 16, che non essendo quantificabile con precisione l'impatto di tale istituto perequativo all'interno del nuovo sistema di valutazione, lo stesso sarà applicato in via sperimentale a partire dal 2013, concordando in ragione di ogni anno successivo di vigenza del contratto decentrato, con apposita e specifica considerazione dell'istituto all'interno della contrattazione annuale per la destinazione delle risorse del fondo del salario accessorio.

