



## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 277 DEL 16 OTTOBRE 2013**

**OGGETTO: IPOTESI DI ACCORDO INERENTE LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2012 – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

L'anno **DUEMILATREDICI** e questo giorno **SEDICI** del mese di **OTTOBRE** alle ore **11:00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta la Dott.ssa **ROBERTA MARCHI** nella sua qualità di **SINDACO** e sono rispettivamente presenti ed assenti i signori:

|                                   |                   | presenti | assenti |
|-----------------------------------|-------------------|----------|---------|
| 1) Dott.ssa Roberta <b>MARCHI</b> | Sindaco           | X        |         |
| 2) Oliviero <b>FRANCESCHI</b>     | Vice Sindaco      | X        |         |
| 3) Marino <b>ANGELI</b>           | Assessore anziano | X        |         |
| 4) Dr. Francesco <b>CONFORTI</b>  | Assessore         | X        |         |
| 5) Silvia <b>CORRADINI</b>        | Assessore         | X        |         |
| 6) Dott.ssa Oria <b>MECHELLI</b>  | Assessore         |          | X       |

Assiste il **Segretario Generale Dr. Claudio Sbragia** incaricato della redazione del presente verbale.

### **IL PRESIDENTE**

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti all'esame dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **PREMESSO:**

- ♣ che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Regioni ed Autonomie Locali prevede che gli accordi aziendali inerenti la Contrattazione Decentrata debbano essere preventivamente autorizzati alla sottoscrizione dall'Amministrazione di appartenenza;
- ♣ che, relativamente all'anno 2012, il Dirigente del Servizio Affari Generali con atto n. 131 del 12 febbraio 2013 ha determinato il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in ordine a quanto disciplinato dal vigente CCNL finalizzato al pagamento degli istituti di natura fissa e variabile oggetto di contrattazione integrativa aziendale;
- ♣ che in data 28 giugno 2013 le rappresentanze di parte Pubblica e Sindacale hanno raggiunto un accordo in merito alla contrattazione sopra citata, nella considerazione che lo stesso avviene, ad oggi, in presenza di istituti contrattuali oramai consolidatisi;
- ♣ che a seguito di specifica richiesta da parte del Collegio di Revisione è stato rideterminato il Fondo 2010 e conseguentemente anche quello dell'anno 2012;

**PRESO ATTO** delle Delibere di G.M. n. 1 dell'8 gennaio 2013 e n. 269 del 6 novembre 2012 con le quali l'Amministrazione convalida le risorse aggiuntive di cui all'art. 15 commi 2, 4 e 5 del CCNL del 1° aprile 1999;

**VISTA** la Determinazione Dirigenziale n. 1552 del 9 ottobre 2013 con la quale viene approvata la rideterminazione del Fondo per l'anno 2010 unitamente a quello dell'anno 2012;

**RILEVATO**, quindi, che la proposta di accordo sottoscritta dalle parti risponde alla disciplina contrattuale riferita alla costituzione del Fondo ed alla sua ripartizione in ordine a quanto stabilito dagli artt. 15 e 17 del CCNL del 10 aprile 1999 e successivi e che prevede un incremento di € 8.164,39 oltre oneri;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Collegio dei Revisori reso in data 9 ottobre 2013, in osservanza al disposto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004, Allegato sub A);

**DATO ATTO** che il parere del Collegio dei Revisori contiene, fra l'altro, la raccomandazione di fornire chiarimenti in ordine ai rilievi di cui al parere rilasciato dall'O.I.V. in data 16.09.2013, parere richiesto ai sensi dell'art. 22 del vigente Regolamento di Organizzazione ed allegato sub B);

**RITENUTO** di dover adottare il presente provvedimento con immediata eseguibilità, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000, in considerazione della natura urgente ed indifferibile dei conguagli e degli adempimenti di carattere giuridico conseguenti all'approvazione del contratto;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica reso dal Funzionario Responsabile dell'A.O. Personale e SED, espresso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, di regolarità amministrativa e tecnica del Dirigente del Servizio Affari Generali, espresso ai sensi dell'art. 147 bis TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del Regolamento sui controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 15/01/2013) e di regolarità contabile reso dal Dirigente dei Servizi Finanziari ed Opere Pubbliche, espresso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 T.U.E.L. D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**VISTO** il parere allegato sub C), reso dal Segretario Generale in ordine alla legalità del presente atto, espresso in ottemperanza alla Deliberazione della Giunta Municipale n. 21 del 2 febbraio 2010;

**CON VOTI UNANIMI** palesemente espressi,

**DELIBERA**

1. Di autorizzare la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo inerente la contrattazione decentrata anno 2012 in applicazione del vigente CCNL, allegato alla presente a formarne parte integrante e sostanziale.
2. Di demandare all'A.O. Personale e SED ogni adempimento successivo e la comunicazione d'obbligo all'ARAN.
3. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS., alle RR.SS.UU., al Collegio dei Revisori ed all'O.I.V.
4. Di dichiarare, vista l'urgenza di provvedere per quanto esplicitato in narrativa, a seguito di votazione separata dall'esito **UNANIME**, **l'immediata eseguibilità** dell'atto ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

OGGETTO: IPOTESI DI ACCORDO INERENTE LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2012 – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE -

**PARERE DEL RESPONSABILE PROPONENTE**

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 esprimo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

EVENTUALI OSSERVAZIONI:

.....

.....

Pescia 15-10-2013

**IL FUNZIONARIO RESPONSABILE  
AREA ORGANIZZATIVA PERSONALE E SED**  
*Giovanna Magrini*

**PARERE DEL DIRIGENTE**

Ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 e ai sensi dell'art. 3 del Regolamento sui controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 15/01/2013) esprimo parere favorevole.

Pescia 15-10-2013

**IL DIRIGENTE  
DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI**  
*D.ssa Stefania Baldi*

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267:

- ESPRIMO PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.
- ESPRIMO PARERE NON FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile per i seguenti motivi ed osservazioni:
- .....
- .....

Pescia 15/10/2013

**IL DIRIGENTE  
DEI SERVIZI FINANZIARI ED OPERE PUBBLICHE**  
*(Dott.ssa Antonella Bugliani)*

**PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE**

In ottemperanza alla deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 02/02/2010 esprimo parere favorevole in ordine alla legalità dell'atto.

Pescia 16 OTT. 2013

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*(Dr. Claudio Sbragia)*



## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

### *Collegio dei Revisori dei Conti*

**Oggetto: Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2012 – Parere.**

#### *Il Collegio dei Revisori*

Premesso che in data 2 agosto 2013 è pervenuta al Collegio, per il rilascio del relativo parere, la seguente documentazione:

- Relazione illustrativa e tecnico finanziaria del contratto collettivo decentrato ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012.
- Ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 28 giugno 2013;  
A seguito di richiesta di integrazione dei documenti effettuata dal Collegio in data 8 agosto 2013, il Responsabile del Servizio del Personale ha integrato il materiale, in data 13 settembre 2013, con la documentazione:
- copia della Determinazione Dirigenziale n. 131 del 12 febbraio 2013 relativa alla costituzione del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2012;
- copia della Determinazione Dirigenziale n. 739 del 6 dicembre 2010 relativa alla costituzione del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2010;
- copia della Deliberazione G.C. n. 269 del 6 novembre 2012 con cui sono state determinate le risorse art.15 c.5 per l'anno 2012;
- copia del parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione relativamente a: contratto decentrato anno 2012 - risorse di cui all'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL 1 aprile 1999, rilasciato in data 7 gennaio 2012.
- copia del verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione relativamente al parere sull'ipotesi di contratto decentrato anno 2012 espresso in data 16.9.2013;
- Successivamente, in data 30 settembre 2013 la documentazione è stata ulteriormente integrata a seguito di alcune osservazioni che il Collegio aveva fatto circa la non corrispondenza tra la delibera di costituzione del fondo 2010 e quanto riportato nella proposta di delibera di costituzione del fondo 2012.

Visto l'incontro avuto in data 12 settembre 2013 con la Responsabile del Servizio Personale Dott.ssa Stefania Baldi e con il Funzionario responsabile Dott.ssa Giovanna Magrini che ha illustrato dettagliatamente al Collegio la documentazione presentata;

Viste la determina dirigenziale con la quale è stato riquantificato il fondo 2010 a seguito di nota scritta inviata da questo Collegio in data 13 settembre u.s.;

Visto il prospetto di raccordo tra le risorse previste dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2012 e quelle stanziare in bilancio, così come richiesto da questo Collegio in data 12 settembre 2013;

## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

considerato che l'art. 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4, comma 3, del CCNL 22.1.2004, demanda al Collegio dei Revisori il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri;

considerato inoltre che l'art.9 comma 2 bis del D.l. 78/2010 prevede che a decorrere dall'1/1/2011 e fino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Tale riduzione è stata fatta secondo considerando le cessazioni avvenute nel 2011 e, in misura proporzionale, quelle avvenute nel 2012. La riduzione è stata calcolata in conformità a quanto stabilito dalla Deliberazione della Corte dei Conti (Sezioni riunite di controllo) n.51/2011. Le riduzioni automatiche calcolate ammontano ad euro 44.486,20 rispetto al 2010.

Espone di seguito i risultati della disamina condotta.

Il fondo risorse decentrate anno 2010, che non può essere superato nel triennio 2011-2013, ammonta ad € 544.955,93. I costi per le risorse decentrate relative al personale, di cui all'ipotesi di accordo sottoposta a questo Collegio, prevedono la costituzione del fondo, prima della riduzione di cui all'art.9 comma 2 bis del Dl 78/2010, per euro 545.138,13. Applicando la riduzione prevista dalla citata normativa il fondo subisce una diminuzione attestandosi ad € 544.955,93. La parte variabile del fondo, prima della riduzione, ammonta ad euro 125.247,23 ed è costituita dalla quota pari all'1,2% del monte salari 1997, di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, pari ad euro 38.001,96, dalla quota di euro 80.573,24 ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 (interamente destinati a progetti specifici descritti nella relazione illustrativa), da euro 6.672,02 a titolo di incentivi ICI. Dopo la riduzione, pari ad euro 17.083,40, la parte variabile del fondo ammonta ad euro 118.919,26. A questi devono essere aggiunti euro 57.353,89 relativi a risorse variabili di cui all'art. 15 comma 1 lett. K) escluse dalla riduzione del fondo. Pertanto, complessivamente, la parte variabile del fondo ammonta ad euro 176.273,15.

L'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate per l'anno 2012 è dunque pari ad euro 555.835,64 ed è così costituito:

|                     |      |            |
|---------------------|------|------------|
| - Risorse stabili   | euro | 381.550,47 |
| - Risorse variabili | euro | 176.273,15 |
| Totale              | euro | 557.823,62 |

Il Collegio,



Città di Pescia

## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

- preso atto che le risorse sono interamente stanziare sui capitoli relativi alla spesa di personale. In particolare, la parte fissa per complessivi euro 381.550,47 è così suddivisa: euro 360.619,23 sono già stati erogati nel corso del 2012, la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa per euro 12.452,80 sono stanziati sul capitolo 1051/16 imp. 4345/2012, la restante parte pari ad euro 8.388,44 su impegni a residuo così come indicato nella relazione illustrativa. La parte variabile pari ad euro 118.919,26 trova imputazione per euro 110.754,87 sul capitolo 1051/32 ed euro 8.164,39 sul capitolo 1051/32 di competenza 2013;
- preso atto delle perplessità espresse dall'Organismo Indipendente di Valutazione in ordine alla legittimità di alcune disposizioni del contratto in ordine alla destinazione delle risorse decentrate, al fondo e ai criteri di selezione delle PEO, agli ambiti che non sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa e che, tuttavia, sono stati ricompresi nella stessa;
- preso atto della destinazione per l'anno 2012 di risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 nella misura complessiva di euro 80.573,25;
- ritenuto, inoltre, che le risorse destinate ad incentivare la qualità e la quantità dei servizi prestati debbano essere erogate solo dopo idonea certificazione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi da parte dell'organo competente;

visto

- l'art. 67, comma 9, del DL 112/2008, convertito nella L.133/2008, il quale dispone che, nella contrattazione integrativa, si accerti anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Ente;
- gli artt. 54 e 55 del D.Lgs 150/2009 – Decreto Brunetta – che modificano rispettivamente gli artt. 40 e 40bis del D.Lgs 165/2001;
- il comma 11 dell'art. 67 del DL 112/2008, convertito nella L. 133/2008, che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni di pubblicare in modo permanente sul proprio sito *web* la documentazione trasmessa all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;
- preso atto che l'Ente nel proprio sito *web* ha istituito uno spazio dedicato alla contrattazione decentrata integrativa relativa al personale;

attesta

la compatibilità degli oneri derivanti dall'ipotesi contrattuale in esame con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con quanto previsto dal CCNL;

raccomanda all'Ente

- di corrispondere la retribuzione di risultato al personale solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un



Città di Pescia

## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

effettivo incremento della produttività ed un miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale e, comunque, nel rispetto dei principi esposti dal richiamato art. 67, comma 9, del DL 112/08 convertito in Legge 133/08 e dall'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001;

- di chiarire gli aspetti segnalati dall'OIV come critici in ordine alla parte normativa del contratto decentrato per il personale non dirigente al fine di individuare soluzioni condivise in vista della contrattazione 2013;
- di adottare criteri generali del sistema di valutazione permanente i quali devono recepire integralmente le norme del D.Lgs. 150/2009;
- di dare massima trasparenza alle informazioni concernenti gli atti connessi alla contrattazione integrativa attenendosi alle prescrizioni in termini di pubblicità contenute nel novellato art. 40bis del D.Lgs. 165/2001.

**Pescia, 9 ottobre 2013**

**Il Collegio dei Revisori**

(Dott. Elena Gori)

(Dott. Marco Nelli)

## COMUNE DI PESCIA

### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE DEL 16/09/2013

Oggi, 16 settembre 2013 alle ore 15,30 i membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione si sono riuniti nei locali del Comune di Pescia.

Verificata l'ipotesi di contratto decentrato per il personale non dirigente del Comune di Pescia, ai sensi e per gli effetti dell'art.22 comma 1 lett.c del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, trasmessa a questo organismo di valutazione unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria allegati alla suddetta pre-intesa;

#### ESPRIME IL SEGUENTE PARERE

Art.2: L'articolo evidenzia il sistema delle relazioni sindacali ad oggi esistenti enumerando: a) la contrattazione decentrata; b) l'informazione, la concertazione e la consultazione; c) le procedure di conciliazione; d) la verifica dell'attuazione del contratto.

Si evidenzia che il sistema delle relazioni sindacali come specificato dai contratti collettivi nazionali precedenti al dlgs.150/2009 ed al dl 95/2012 non è più operativo. Pertanto ad oggi il sistema delle relazioni sindacali riguarda i seguenti istituti:

- a) la contrattazione decentrata;
- b) l'informazione preventiva;
- c) l'informazione successiva;
- d) l'esame congiunto;
- e) le procedure di conciliazione;
- f) la verifica dell'attuazione del contratto

ART.3 e seguenti: Sulla destinazione delle risorse decentrate.

Non è condivisa la scelta di destinare ulteriori risorse alle PEO in un fondo complessivo in cui la gran parte delle risorse sono destinate a finanziare istituti del salario accessorio aventi la caratteristica della stabilità nel tempo, riservando alla performance individuale una somma del tutto marginale (euro 27.071,59).

Questo Organismo dubita altresì della legittimità di prevedere, seppur a livello giuridico, ulteriori PEO, soprattutto in considerazione del fatto che il fondo salario accessorio risulta "ripiegato" sul finanziamento di istituti economici che si consolidano nel tempo, irrigidendo oltre maniera il rapporto spesa di personale/spesa corrente, e riducendo ai minimi termini ogni politica di vera gestione delle risorse umane, incentrata sui principi necessari della meritocrazia.

Si fa altresì presente che non è assolutamente possibile, anche alla luce di ripetuti orientamenti della Corte dei Conti e della Ragioneria generale dello Stato, configurare la possibilità giuridica delle PEO, seppur non "considerandole" a fini economici per tutta la dura del blocco dei contratti nazionali, destinando il quantum annuale disponibile, per il fatto di non erogarlo direttamente negli anni soggetti a vincoli di finanza pubblica, ad altri istituti, seppur variabili del fondo salario accessorio, Le suddette risorse dovendo essere congelate e destinate ad economia di bilancio.

Si evidenzia che l'articolato normativo definisce in modo improprio istituti di performance individuale il turno, la reperibilità, il maneggio valori e l'orario notturno, festivo e festivo notturno, nonché l'istituto delle specifiche responsabilità.

Si ribadisce, di contro, che, costituiscono performance individuale solo ed esclusivamente i compensi per la produttività e per i miglioramenti dei servizi.

Di conseguenza le economie derivanti dal non utilizzo complessivo delle fonti di alimentazione di cui all'art. 15 commi 2,4 e 5, perché i relativi risultati non sono stati raggiunti completamente nell'ambito degli obiettivi previsti all'interno del piano della performance, non possono essere portati ad incremento dei valori del fondo degli anni successivi. Alla stessa stregua occorre considerare le economie derivanti dall'impiego dell'art.15 comma 1 lett. k)(risorse previste da specifiche disposizioni di legge)

Art.10: Fondo e criteri di selezione le PEO.

Per le ragioni poco sopra esposte l'articolo si espone a forti dubbi di legittimità, soprattutto laddove si afferma che *la differenza pari ad euro 7668,49 è destinata a finanziare le ulteriori progressioni orizzontali come concordato nel contratto decentrato 2010 e 2011(...)*.

Art.11: Ambiente di Lavoro; Art.12: Formazione professionale; Art.13: criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro; Art.15: Servizio di mensa.

Trattasi di ambiti che non sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa alla luce del dlgs 150/2009 e del successivo dlgs 141/2011, in quanto rientranti nell'ambito dell'organizzazione degli uffici e/o del lavoro, per i quali si può provvedere in via regolamentare, salva la relazione sindacale della informazione.

Si specifica che il presente parere attiene solo alla parte normativa mentre per quanto concerne la parte economica si ritiene che non sia competenza di questo Collegio.

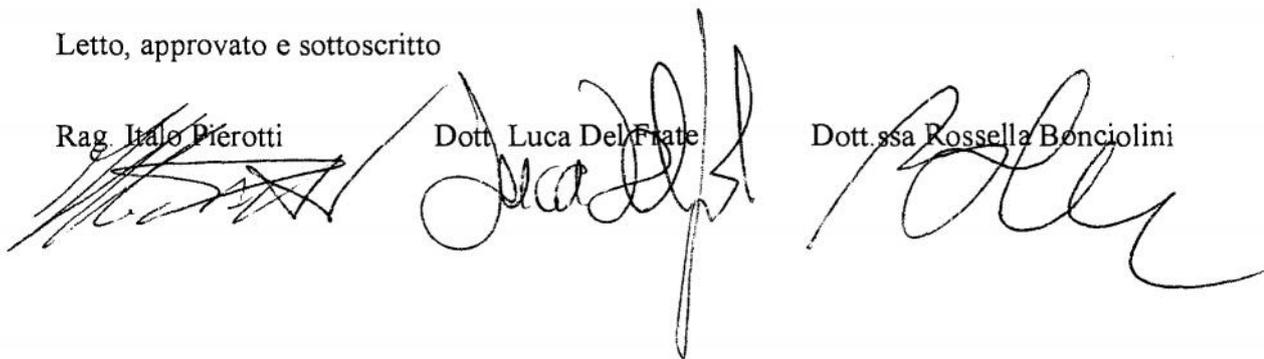
La seduta termina alle ore 16,30.

Letto, approvato e sottoscritto

Rag. Italo Pierotti

Dott. Luca Del Frate

Dott.ssa Rossella Bonciolini



COMUNE DI PESCIA  
Provincia di Pistoia

Pescia, 14 Ottobre 2013

OGGETTO: Proposta di deliberazione per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato. Parere.

- Alla Giunta comunale  
SEDE

In data 28/6/2013 è stata siglata l'ipotesi di contratto decentrato che, come da procedimento dettato dal CCNL è stato inoltrato per il prescritto parere al Collegio dei Revisori. Oltre che al Collegio, l'ipotesi è stata inoltrata anche all'O.I.V. con richiesta di parere che, anche se non obbligatorio per CCNL, è stato tuttavia previsto dall'art.22 del vigente regolamento di organizzazione e, come tale, deve essere obbligatoriamente acquisito.

I pareri sono stati resi dal Collegio dei Revisori in data 9/10/2013, parere che attesta la compatibilità degli oneri derivanti dall'ipotesi contrattuale con il bilancio e la loro coerenza con il CCNL e con raccomandazioni, fra le quali quella *"di chiarire gli aspetti segnalati dall'O.I.V. come critici in ordine alla parte normativa del contratto decentrato....."*; in effetti il parere reso dall'O.I.V. In data 16/9/2013 solleva una serie di problematiche, sicuramente di attualità, ma tutt'altro che univoche dal punto di vista interpretativo.

Stiamo infatti vivendo un periodo di *"passaggio"* con una contrattazione collettiva *"bloccata"*, al momento, fino al 2014 e con un D.Lgs.150/2009 e s.m.i. che è intervenuto pesantemente sulle relazioni sindacali e, conseguentemente, sulla contrattazione. In materia si sono inizialmente delineate due correnti di pensiero: l'una sulla immediata applicabilità del D.Lgs.150 anche agli enti locali in materia di contrattazione, l'altra che, comunque, al di là dei principi, si dovesse invece attendere la nuova contrattazione collettiva per adeguarsi completamente alla nuova normativa. Il Comune di Pescia, pur applicando il D.Lgs.150 per le parti immediatamente precettive, ha sempre aderito alla seconda corrente di pensiero che però, con le modifiche introdotte dal D.Lgs.141/2011, sembrava aver definitivamente risolto la questione a favore di una contrattazione decentrata con l'immediata applicazione delle disposizioni introdotte dal medesimo decreto e, in particolare, dall'art.5 del D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.Lgs.150/2009 e dal D.L.95/2012, che sottraevano alla contrattazione integrativa *"....le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro....."* devolute agli organi di gestione previa la sola *"informazione ai sindacati ove prevista dai contratti....."*. Ciò sembrava chiudere il processo di *"ricentralizzazione"* del rapporto di lavoro; tuttavia, a parte la genericità di che cosa possa o meno ricadere nella *gestione del rapporto di lavoro* ricordata dal citato art.5, *"in un'ottica di ripensamento rispetto alle finalità di ricentralizzazione voluta dalla riforma Brunetta, si colloca l'art.2 del D.L. 6 luglio 2012 n.95, convertito con L. 7 agosto 2012 n.135..... Infatti in realtà la norma, può essere interpretata come uno strumento attuativo della intesa Governo – Sindacati del 12 maggio 2012 nella parte in cui ha previsto l'esame congiunto certamente come tipologia di coinvolgimento sindacale diverso da quelli adottati nei contratti collettivi del pubblico impiego. Non a caso l'art.2 ....al c.17 nel recare modifiche all'art.5, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165,*

conferma la ratio del Governo tendente ad una maggiore partecipazione sindacale sicuramente in controtendenza rispetto alla riforma Brunetta. Non a caso il provvedimento interviene sul tema fondamentale del potere di organizzazione, e dunque giocoforza sul tema delle relazioni sindacali, sostituendo la locuzione << fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti.....>> con quella << fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto .....>>. In sostanza solo apparentemente il legislatore sembra operare una riduzione delle materie oggetto di informazione e dunque del potere sindacale, atteso che nel prevedere << l'esame congiunto >> sulle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, di fatto dispone un'apertura maggiore in termini di partecipazione delle stesse organizzazioni sindacali. Non si può però non osservare che la disposizione detta una condizione onde consentire l'esame congiunto in ordine alle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro e cioè che sia previsto nei contratti di cui all'art.9 del D.Lgs.165/2001: ciò vuol dire in sostanza che il legislatore al momento rinvia alla firma dei prossimi contratti collettivi nazionali, la ricognizione e definizione del delicato tema che dovrà essere espressamente previsto tra le disposizioni delle norme contrattuali". (Avv. Maurizio Danza, Arbitro Pubblico Impiego Lazio, in FinanzaeDiritto.it 12/9/2012).

Sulla stessa lunghezza d'onda si pone l'ARAN con il comunicato sul sito istituzionale a seguito della trattativa con le OO.SS. iniziata in data 14/3/2013 per cui "Per quanto concerne il sistema delle relazioni sindacali, deve essere ricordato che il decreto legislativo 165/2001, dopo le modifiche apportate dal D.Lgs.150/2009 e dal D.L.95/2012 (convertito con legge 135/2012), definisce un complesso quadro di ripartizione delle competenze, in materia di rapporto di lavoro, fra legge e contrattazione collettiva nonché sugli strumenti di partecipazione sindacale. Per dare completa applicazione e operatività alle indicazioni normative, anche a seguito dell'intesa sul lavoro pubblico del 3 maggio 2012 fra Governo, Regioni, Enti locali e Organizzazioni sindacali, e tenuto conto della situazione economica e della spending review, è necessario un accordo quadro che fornisca indicazioni chiare alle amministrazioni pubbliche su come gestire e condurre le problematiche più rilevanti in materia di gestione dei rapporti di lavoro e di relazioni sindacali".

La premessa appena svolta è necessaria per comprendere l'impostazione dell'ipotesi di contratto decentrato del Comune di Pescia che, pur rimanendo ancorato agli attuali CC.CC.NN.LL., che pur ci sono e non possono essere completamente "sacrificati" sull'altare di un D.Lgs.150 di sempre più controversa applicazione, tuttavia tiene sostanzialmente e doverosamente conto delle modifiche apportate al D.Lgs.165/2001; non a caso in materia di contrattazione decentrata, all'art.2 comma 2 dell'ipotesi di contratto, si ricorda espressamente l'art.40 comma 3 ter del D.Lgs.165 come introdotto dal D.Lgs.150 che, in pratica, consente all'amministrazione di provvedere autonomamente, ancorché in via provvisoria, ove non si raggiungesse un accordo sul decentrato.

Venendo al merito delle singole osservazioni avanzate dall'O.I.V., la prima riguarda, appunto, il sistema delle relazioni sindacali, che ricalca quello previsto dal CCNL mentre, sostiene l'O.I.V., tale sistema è superato dal D.Lgs.150 e dal D.L.95/2012. *Nulla quaestio* per quanto riguarda le lett. a), e) e d) del comma 1 dell'art.2, che sono confermate anche dall'O.I.V.; la questione pertanto riguarda solo la lett. b) che elenca come istituti "l'informazione, la concertazione e la consultazione" che, invece, dovrebbero essere sostituite "dall'informazione preventiva, dall'informazione successiva e dall'esame congiunto". Se mi si consente di parlare in volgare toscano "se non è zuppa è pan bagnato!"; al di là del *nomen iuris* che si voglia dare agli istituti, in pratica non è cambiato nulla, specie dopo il "ripensamento" prima illustrato ed effettuato con il D.L.95/2012. Che differenza c'è fra la consultazione e l'esame congiunto? Che scopo ha una (reintrodotta) informazione preventiva, se non quello di stimolare una concertazione come da CCNL? Si rammenti che ai sensi del CCNL la c.d. concertazione può iniziare, a richiesta delle OO.SS., solo a seguito di una informazione preventiva su determinate materie. Dunque la sostanza della norma è rispettata e il decentrato non prevede alcun tipo di relazione sindacale che non sia riconducibile alle previsioni del D.Lgs.165/2001 e s.m.i.

Le osservazioni agli artt.3 e seguenti sulla destinazione delle risorse decentrate, lasciano francamente perplessi, contenendo in parte affermazioni che non mi pare proprio che trovino riscontro nel contratto decentrato. Un conto è non condividere la scelta di destinare ulteriori risorse alle PEO, scelta che comunque spetta alle parti contrattuali, altro è mettere in dubbio la legittimità

di tale scelta. In ordine alla legittimità appare oggi del tutto assodato che le PEO si possono fare, ma solo con effetti giuridici; infatti *".....ogni variazione di inquadramento del dipendente produce effetti soltanto sullo status giuridico, ma non sul suo trattamento economico"* (Corte conti, S.U. 27/CONR/2012. Conformi: Sez. Lombardia 19/2011, Sez. Veneto 399/2011, Sez. Friuli Venezia Giulia 233/2011). E' altresì assodato (anche se personalmente condivido assai di più la posizione di Gianluca Bertagna per cui il D.L.78 non riguarda le PEO, ma tant'è! La Corte dei conti la pensa diversamente, per cui *ubi maior minor cessat*) che quanto si risparmia non pagando le PEO non può essere utilizzato per altri istituti e, infatti, il contratto decentrato evidenzia un *"risparmio"* di Euro 7.668,49 che non vengono utilizzati e che costituiscono economia di bilancio. Con ciò si chiarisce anche l'osservazione all'art.10 per cui è assolutamente vero che *"la differenza pari ad euro 7.668,49 è destinata a finanziare le ulteriori progressioni orizzontali....."*, ma è un finanziamento *"per memoria"*; serve cioè (vedi art.3 comma 2 del contratto decentrato) a considerare il valore sul fondo di parte fissa, senza però utilizzarlo per il fondo di parte variabile e, dunque, costituendo per gli anni del *"blocco"* una economia di bilancio, conformemente alle indicazioni della Corte dei conti.

Sulla evidenziazione che *".....l'articolato normativo definisce in modo improprio istituti di performance individuale il turno, la reperibilità, il maneggio valori e l'orario notturno, festivo e festivo notturno, nonché l'istituto delle specifiche responsabilità"*, si apre un *mare magnum* di carattere interpretativo che, francamente, credevo fosse stato sufficientemente chiarito con la disamina del combinato disposto degli artt.40 comma 3 bis e 45 comma 3 del D.Lgs.165/2001, che è stata affrontata nella relazione illustrativa che, ex art.40 comma 3 sexies, accompagna l'ipotesi di contratto decentrato.

La tesi ivi esposta può anche non essere condivisa, ma mi sembra sufficientemente motivata, mentre l'apodittica affermazione dell'O.I.V. per cui *"Si ribadisce, di contro, che costituiscono performance individuale solo ed esclusivamente i compensi per al) produttività e per il miglioramento dei servizi"*, è non solo del tutto priva di una motivazione che ci aiuti a comprendere l'affermazione, ma non offre neanche argomenti a confutazione della tesi esposta nella relazione illustrativa che, si ribadisce, può non essere condivisa trattandosi di interpretazione, ma ha almeno il pregio di essere motivata e, quindi, valida fino a prova contraria.

La verità è che purtroppo le norme si accavallano, molte volte senza una logica ed una visione d'insieme. Il D.Lgs.150/2009 introduce la misurazione e valutazione della performance, indicando la performance organizzativa e quella individuale, ma non offrendo alcuna definizione delle due tipologie di performance, definizione che è demandata evidentemente ai singoli sistemi di valutazione. Il D.Lgs.165/2001 all'art.40 comma 3 bis impone che la parte prevalente del *"trattamento accessorio comunque denominato"* (tutto? Solo la parte variabile?) debba essere destinato alla performance individuale; l'art.45 demanda ai contratti collettivi (quelli che non ci sono ancora!) la definizione dei compensi collegati: a) alla performance individuale, b) alla performance organizzativa, c) al rischio e disagio. Per cui tutto il fondo (a mio avviso solo quello di parte variabile) deve essere ripartito fra le tre distinte voci previste dall'art.45, per cui ciò che non è performance organizzativa (cioè il raggiungimento degli obiettivi), o rischio e disagio, deve confluire per differenza nella performance individuale. A meno che non si voglia sostenere che tutti gli istituti più o meno vincolati debbano essere compresi nella parte fissa del fondo, restando ascritta alla parte variabile solo la produttività e il miglioramento dei servizi, tesi anche autorevolmente sostenuta, ma minoritaria e che peraltro renderebbe di fatto assai difficoltosa la gestione di alcuni istituti quali turno e reperibilità.

Come si traducono tutte queste norme nel contratto decentrato, che ha alle spalle CC.CC.NN.LL. non ancora adeguati alle nuove normative? Una soluzione possibile è quella che è stata adottata, illustrata e, penso, ben motivata con la nostra ipotesi di contratto decentrato e relativa relazione. Se ci sono soluzioni migliori, più aderenti alla normativa e tali da comportarne il rispetto sostanziale, siamo ovviamente pronti a confrontarci, così come già ci siamo confrontati doverosamente con la controparte sindacale raggiungendo l'ipotesi di accordo, ipotesi che, a mio sommo avviso, rispetta, nella forma e nella sostanza, le ricordate normative.

Quanto alle osservazioni sugli artt.11, 12, 13 e 15 per cui *"trattasi di ambiti che non sono oggetto di contrattazione decentrata.....in quanto rientranti nell'ambito dell'organizzazione degli uffici e/o del lavoro....."*, intanto si dovrebbero distinguere quelli rientranti nell'organizzazione del lavoro e quelli riguardanti la gestione del rapporto di lavoro che, a seguito del citato

"ripensamento" di cui al D.L.95/2012, torna a vedere il coinvolgimento delle OO.SS (ad es... la formazione è organizzazione o gestione?). Comunque, a parte le disquisizioni, sicuramente almeno alcune di queste materie possono di certo rientrare nel potere di organizzazione di cui all'art.5 D.Lgs.165/2001, anche se, ex art.40 comma 3 bis, la contrattazione decentrata ".....*si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.....*", per cui abbiamo preferito mantenere la vecchia impostazione in attesa della nuova contrattazione collettiva. Infatti tutti gli articoli citati o riguardano affermazioni di principio e di intenti o riguardano discipline già consolidate nel tempo e, comunque, non hanno alcuna influenza né diretta né indiretta sull'utilizzo del fondo, non essendo pertanto suscettibili di creare alcun danno erariale; per cui la presenza di tali articoli, al massimo, *vitiatur sed non vitiat* e non appare di rilevanza tale da rimettere in discussione un'ipotesi di contratto già stipulata.

Per tutto quanto sopra esposto, si rende **parere favorevole** in ordine alla legalità complessiva della proposta di deliberazione sull'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. Claudio Sbragia



## IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO AZIENDALE 2012-2015

L'anno 2013 e questo di 28 del mese di giugno, in Pescia, presso la sede comunale posta in Piazza Mazzini al civico n.1, si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, come di seguito specificate:

### PER LA PARTE PUBBLICA

- Dr. Claudio Sbragia, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
- I sigg. Dirigenti, D.ssa Stefania Baldi, D.ssa Alessandra Galligani, Dr. Aristide Sergio Borracchini.

### PER LA PARTE SINDACALE

- Fabrizio Baldi in rappresentanza di CGIL
- FRANCESCO BUGELLI in rappresentanza UIL
- Nicoletta Pieraccini in rappresentanza CISL e RR.SS.UU
- \_\_\_\_\_ in rappresentanza RR.SS.UU.
- Fabrizio Natalini in rappresentanza RR.SS.UU.

### PREMESSO

- Che sulla materia si è svolta ampia ed approfondita trattativa fra le parti;
- Che le parti concordano sulla ipotesi di contratto decentrato, da sottoporre comunque all'Assemblea del personale per la parte sindacale e al procedimento di verifica da parte del Collegio dei Revisori e, ai sensi dell'art.22 comma 1 lett. c) del regolamento di organizzazione, da parte dell'O.I.V., per la parte pubblica;
- Che la Giunta comunale, con deliberazione n. 260 del 06/11/2012, esecutiva ai sensi di legge, ha fornito gli indirizzi a cui deve attenersi la delegazione di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato;
- Che, ove i procedimenti di verifica delle parti diano esito positivo, la presente ipotesi sarà definitivamente stipulata previa deliberazione della Giunta comunale che ne autorizza la sottoscrizione definitiva;
- Tutto ciò premesso le parti, come sopra costituite,

### STIPULANO E CONVENGONO

#### ART.1 – DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE

(Art.5 CCNL 1/4/1999 come sostituito da art.4 CCNL 22/1/2004)

1. Il presente contratto ha durata quadriennale. I suoi effetti decorrono dalla data di stipula e conservano efficacia fino alla stipulazione del contratto decentrato successivo.
2. Il presente contratto non può comunque mantenere norme in contrasto con i CC.CC.NN.LL. per cui, al variare dei contratti nazionali o comunque di disposizioni imperative, le parti si impegnano a rivedere le norme del presente contratto al fine di adeguarle alle nuove normative.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, su richiesta di una delle parti, da concludere entro sessanta giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione del Comune. L'accordo relativo all'utilizzo delle risorse, si configura quale contratto

*Stefania Baldi*

*Delegazione per RR.SS.UU*

*MA*

*Q*

*[Signature]*

integrativo economico ai sensi dell'art. 1.3 dell'allegato alla circolare n. 25 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

4. Ove nessuna delle parti richieda l'avvio della contrattazione annuale o nelle more del rinnovo del contratto, continuano ad applicarsi le modalità di utilizzo fissate dal presente contratto decentrato.

## ART.2 – RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
  - a) Contrattazione decentrata
  - b) Informazione, concertazione e consultazione
  - c) Procedure di conciliazione
  - d) Verifica dell'attuazione del contratto
2. In relazione alla lett. a) del precedente comma, la contrattazione decentrata si svolge sulle materie di cui all'art.4 commi 2 e 3 del CCNL 1/4/99, con l'obbligo di accordo su tutti i punti ivi riportati ad eccezione delle lett. d), e), f) ed m) del comma 2 e fatto salvo quanto previsto dall'art.40 comma 3 ter del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.54 D. Lgs. 150/2009.
3. In relazione alla lett. b) del comma 1 l'Ente ha l'obbligo di informare tempestivamente i soggetti sindacali facenti parte della delegazione trattante su tutti gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. In particolare le parti concordano di consultarsi comunque sulle materie di cui ai commi 3 e 4 dell'art.7 CCNL 1/4/1999. Ove l'informazione riguardi materie soggette a concertazione, la stessa deve essere preventiva, in modo da dare la possibilità di attivare le procedure di concertazione di cui all'art.8 CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art.6 CCNL 22/1/04. Ove venga data informazione preventiva su materie non soggette a concertazione, la stessa non implica che le parti debbano iniziare la procedura di concertazione, ferma restando la facoltà di incontrarsi per ogni opportuna consultazione. La richiesta di concertazione, per le materie ad essa soggette, deve essere avanzata per scritto entro e non oltre dieci giorni dalla data di ricezione dell'informazione preventiva. In particolare, per quanto concerne le modalità di informazione preventiva, la stessa deve essere chiara ed esaustiva, possibilmente comunicando alla parte sindacale lo schema e gli elementi essenziali del provvedimento definitivo che si intenderebbe adottare. L'informazione preventiva si intende correttamente eseguita quando è trasmessa, a mezzo posta, consegnata a mano, a mezzo e-mail o telefax, purché regolarmente protocollata in uscita al protocollo generale del Comune, a tutte le organizzazioni componenti la delegazione trattante di parte sindacale ed all'indirizzo o referente dalle stesse formalmente comunicato; in caso di mancata comunicazione del recapito o del referente, le comunicazioni si intenderanno validamente effettuate mediante invio alle sedi provinciali delle OO.SS. e, per le RR.SS.UU., al componente che abbia riportato il maggior numero di voti.
4. In relazione alla lett. c) del comma 1, quando emergano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di attivazione della procedura di conciliazione. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione della controversia interpretativa, il riferimento alle norme contrattuali in discussione e degli elementi di diritto su cui si basa l'interpretazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse; ove non vi sia possibilità di una definizione consensuale della

*Roberto Galante*

*Luigi Pizzoni  
per RR.SS.UU.*

*[Signature]*

*[Signature]*

controversia, viene redatto verbale nel quale le parti danno atto delle diverse interpretazioni. Ove invece si raggiunga l'accordo, lo stesso sostituisce le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Non costituisce procedura di conciliazione, né modifica o integrazione del presente contratto, ogni eventuale accordo di carattere interpretativo e/o applicativo che le parti intendano sottoscrivere per la migliore applicazione del presente contratto.

5. In relazione alla lett. d) del comma 1 le parti stabiliscono di incontrarsi almeno una volta l'anno, in data da concordare, per la verifica dell'attuazione di tutti gli istituti contrattuali.

### ART.3 – RISORSE DECENTRATE

(Artt.31 e 32 CCNL 22/1/04 – Art.4 CCNL 9/5/2006)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che:

a) Il fondo per l'anno 2012, come definitivamente stabilito con determinazione n. **131** del **12.02.2013**, adottata anche in riferimento alla deliberazione di G.C. n. 260 del 6 novembre 2012, tenuto conto del limite di spesa del contratto decentrato per l'anno 2010 così come stabilito dal DL 78/2010 unitamente agli abbattimenti previsti per la riduzione di personale ammonta a complessivi €. **555.835,64** di cui €. 6.672,02 per compensi ICI, €. 17.353,89 per ISTAT ed €. 40.000,00 per la progettazione D.Lgs. 163/2006.

Di tale somma complessiva, le risorse calcolate ai sensi dell'art. 31 comma 2 CCNL 22/1/04 e successivi CCNLL, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate secondo la previgente disciplina contrattuale, vengono definite nell'unico importo di Euro **387.726,88**, di conseguenza l'importo del fondo di parte variabile è di Euro **=168.108,76**

2. Ferma restando la quantificazione delle risorse stabili di cui al comma precedente, le parti concordano che, attualmente, gli istituti aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nel Comune di Pescia, con le quali determinare l'utilizzo della parte di fondo stabile per l'anno 2012, sono le seguenti:

|  |    |            |   |
|--|----|------------|---|
| - Progressioni Economiche Orizzontali                  | €. | 235.113,04 | ✓ |
| -Ulteriori progressioni Economiche con decorrenza 2014 |    | 7.668,49   | • |
| - Indennità di comparto da imputare al fondo           | "  | 56.251,33  | ✓ |
| - Indennità di comparto da imputare a bilancio         | "  | 5.907,62   | ✓ |
| - Indennità personale educativo                        | "  | 5.764,32   | ✓ |
| - Fondo Aree Organizzative                             | "  | 67.996,63  | ✓ |
| - Alta Professionalità                                 | "  | 7.261,99   | ✓ |
| -Indennità ex art. 37 c. 4 CCNL 6/7/1995               | "  | 774,72     | ✓ |

#### TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI

€.

---

386.738,14

3. In conseguenza di quanto sopra l'utilizzo delle risorse ascrivibili al Fondo variabile di cui al comma 3 dell'art.31 CCNL 22/1/04 è pari, per l'anno 2012, alla somma del fondo di parte variabile (**Euro 168.108,76**) e del risparmio del fondo di parte fissa rispetto alle necessità dell'anno 2012 - (Euro 387.726,88 - 386.738,14 = **988,74**) - per un totale quindi di Euro **169.097,50** ripartito secondo gli articoli di seguito indicati.

### ART.4 – LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

(Art.4 comma 2 lett. b CCNL 1/4/1999)

*Handwritten signature*

*Escluso per riserva*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

1. La valutazione dei dipendenti, come disciplinata dal sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi degli artt. 6 e 16 comma 2 del CCNL 31/3/1999 e del D. Lgs. 150/2009, istituito con deliberazione della Giunta comunale n. 284 del 29 dicembre 2011, è utilizzabile per la parte di premio incentivante relativa alla performance organizzativa e individuale come risultanti dalla scheda di valutazione annuale e per la progressione economica all'interno della categoria.

#### **ART.5 – PERFORMANCE INDIVIDUALE. COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

(Art.4 comma 2 lett. b e c, art.17 comma 2 lett. a CCNL 1/4/99, Art. 36 e 37 CCNL 22/1/2004)

1. Per l'erogazione si applicano le procedure di cui agli articoli 5 e seguenti del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Per l'anno 2012 il fondo è quantificato in Euro **27.071,59**.
2. Le parti stabiliscono di comune accordo, in deroga a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance, che, per la sola valutazione relativa all'anno 2012, il pagamento di quanto dovuto al personale dipendente avverrà entro 60 gg. dalla data in cui l'OIV comunicherà le risultanze all'Ufficio Personale, presumibilmente entro il mese di Agosto e fatto salvo l'eventuale slittamento dei termini dovuto alle procedure conciliative previste dal sistema di valutazione.

#### **ART.6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE. INDENNITA' DI CUI ALL'ART.17 COMMA 2 LETT. d) CC.CC.NN.LL. 1/4/99 E 14/9/2000**

(Art.17 comma 2 lett. d CCNL 1/4/1999 – Artt.22, 23, 24, 36, 37 CCNL 14/9/2000 – Art.41 CCNL 22/1/2004)

1. La spesa prevista per l'anno 2012 per le indennità di cui all'art.17 comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/1999 è pari ad Euro 28.000,00 e viene erogata in riferimento ai valori indicativi e alla disciplina sotto specificati:

- a) **TURNO**: per la disciplina del turno si fa riferimento all'art.22 CCNL 14/9/2000 ed ai valori ivi indicati. La spesa presunta per l'anno 2012 è pari ad Euro 20.000,00. Valorizzando quanto disposto dai commi 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL 14.09.2000, l'effettiva rotazione dei dipendenti in turno, deve essere valutata su base di programmazione mensile ed anche riguardo all'effettivo periodo di servizio, corrispondendosi l'indennità di turno anche per eventuali giorni che non abbiano l'effettiva copertura delle 10 ore, anche non continuative, purchè l'orario di servizio copra almeno 70 ore complessive a livello settimanale.
- b) **REPERIBILITA'**: è istituito il servizio di pronta reperibilità per i servizi tecnici comunali e per il servizio di stato civile. Gli addetti allo stato civile sono collocati, uno per turno, in reperibilità di due ore antimeridiane nelle giornate di sabato, domenica e festivi. Il personale operaio dei servizi tecnici, due per turno più un tecnico, è collocato in reperibilità nelle giornate di sabato, domenica e festivi per dodici ore, normalmente dalle ore 8,00 alle ore 20,00. I turni sono stabiliti con disposizione del dirigente, comunque nel rispetto dell'art.23 comma 3 CCNL 14/9/2000. La chiamata può riguardare servizi da svolgere anche al di fuori ed oltre l'orario in cui il personale è in reperibilità, fermo restando che il servizio eventualmente svolto è interamente imputabile ad orario straordinario. In caso di eventi eccezionali, calamità naturali o condizioni atmosferiche particolarmente avverse, il Sindaco può istituire turni di reperibilità temporanea anche oltre quelli fissati dal presente contratto

*Stella Gaudenzi*

*Elisabetta  
Per. Personale*

*M. R.*

*[Signature]*

decentrato; ai turni così stabiliti si applica la disciplina contrattuale. La spesa annuale prevista per i turni di reperibilità è pari ad Euro 4.000,00.

- c) MANEGGIO VALORI: le parti danno atto che le uniche figure adibite in via continuativa ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa sono individuabili esclusivamente nei servizi di Polizia Municipale (?), Servizi Demografici (?) ed Economato; il personale effettivamente addetto al maneggio valori deve essere individuato con provvedimento del responsabile del servizio di riferimento. L'indennità giornaliera è fissata di comune accordo in Euro 1,5. La spesa prevista su base annua è stimata in Euro 4.000,00 .
- d) ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO: per tale orario si intende esclusivamente l'orario "ordinario" prestato in ore notturne, festive o festivo notturne. Lo stesso viene compensato secondo le maggiorazioni disposte dall'art.24 del CCNL 14/9/2000. La spesa annua prevista è pari ad Euro zero .Tale compenso non compete al personale che già beneficia dell'indennità di turno per l'orario di lavoro svolto.
- e) Le indennità di cui alle lett. a) e b) del presente articolo sono pagate, di norma, a cadenza bimestrale; l'indennità di cui alla lett. c) entro il mese di febbraio di ogni anno;

#### **ART.7 – PERFORMANCE INDIVIDUALE. FONDO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(Art.4 comma 2 lett. c – Art.17 comma 2 lett. f dei CCNL 1/4/1999 come modificato da art.7 CCNL 9/5/2006 – Art.36 ccnl 22/1/04).

1. Il fondo di cui al presente articolo è quantificato, per l'anno 2012, in Euro 20.000,00
2. Il compenso per specifiche responsabilità spetta, ex art.17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999, al personale delle categorie D, C e B a cui, con provvedimento formale, sia richiesta l'assunzione di responsabilità specifiche che, per quanto ricomprese nella declaratoria di categoria o profilo professionale, tuttavia pongano il dipendente in una posizione tale da dover assumere responsabilità specifiche e dirette che lo differenzino dalle ordinarie responsabilità richieste alla generalità dei dipendenti di pari categoria, con particolare riguardo alle dirette responsabilità di carattere gestionale o di procedimento. Le parti concordano che le figure individuate quali titolari di Unità Operativa o ufficio concretano la definizione di cui sopra e, pertanto, sono destinatarie dell'indennità relativa, secondo i criteri oggettivi di seguito stabiliti.

Le posizioni verranno individuate con determina dirigenziale, successivamente alla fissazione del Piano degli Obiettivi stabiliti da parte dell'Amministrazione Comunale, ma anche a carattere ricognitivo, in modo che l'attribuzione della posizione stessa decorra, ove spettante, dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. In ogni caso la determinazione dovrà essere adottata entro il mese di marzo di ogni anno, ad eccezione dell'anno corrente per cui il termine è fissato nei trenta giorni successivi alla data di stipula del presente contratto.

Possono essere destinatari dell'indennità anche figure a cui, pur non titolari di U.O. o ufficio, è chiesta l'assunzione di responsabilità specifiche in ordine ad obiettivi di particolare rilevanza, con esclusione delle ordinarie mansioni ricomprese nel profilo professionale.

Il Dirigente, previo confronto in conferenza del Dirigenti, individua con propria determinazione ed in relazione agli obiettivi di Peg, il personale titolare di U.O. o ufficio nonché, eventualmente, il personale addetto a progetti particolari, tutti destinatari dell'indennità di cui al presente articolo.

*Atto del 2012*

*Assunzione per Responsabilità*

*MR*

*[Signature]*

Fatto 100 il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente, destinatario dell'indennità, il punteggio in sede di conferenza dei Dirigenti e con il coordinamento del Segretario Generale, viene così attribuito:

| Descrizione criteri  | Punti   |
|--|---|
| 1) Titolarità di Unità Operativa   | 50  |
| 2) Titolarità di ufficio   | 25  |
| 3) Partecipazione ad obiettivo rilevante   | 10  |
| 4) N° di addetti compreso il titolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• uguale o maggiori a 2</li> <li>• minore a 2</li> </ul>   | 20<br>0   |
| 5) Valore complessivo del budget sia di Entrata che di Uscita assegnato con il PEG: <ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; alla media di tutte le Unità Operative</li> <li>• &lt; alla media di tutte le Unità Operative</li> </ul>   | 20<br>10  |
| 6) Attività di front office o rivolta a favore della generalità dei Servizi comunali   | 10  |
| 7) Figure alle quali, pur non titolari di A.O., è demandato in modo non occasionale e continuativo, di assumere funzioni vicarie di figura a più alto contenuto professionale e/o attività di coordinamento di gruppi di lavoro purchè tale incarico sia conferito con determinazione motivata | 5<br>Per un massimo di tre mesi<br>10<br>Oltre i tre mesi |

I numeri 1, 2 e 3 sono alternativi e non cumulabili.

Il numero 5 può essere assegnato solo a Titolari di U.O.; la media del budget è data dalla somma dei capitoli di Entrata e di Uscita di tutte le UU.OO., diviso il numero delle stesse UU.OO.

Il numero 6 può essere assegnato solo ai titolari di una delle posizioni di cui ai punti 1, 2 e 3.

In ogni caso il punteggio massimo attribuibile non può superare 100 punti, anche nell'eventualità che la somma aritmetica fosse superiore a tale punteggio massimo.

Per le figure individuate si sommano i punteggi ottenuti e si divide il budget complessivo, detratte le somme necessarie di cui al comma 3, per la somma complessiva dei punteggi, ottenendo così il valore del punto, che verrà moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni titolare, fermo restando che non può essere corrisposto un compenso superiore a quello previsto dal CCNL.

3. Per quanto concerne le specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/1999 come integrato dal CCNL 22/1/2004, le parti concordano che l'individuazione degli aventi diritto deve essere effettuata sulla base di atti formali, escludendosi eventuali mansioni esercitate "di fatto". L'indennità può essere attribuita solo dal momento che vi sia l'atto formale di individuazione. Le parti concordano di confermare i valori stabiliti con l'accordo applicativo del Contratto Decentrato Aziendale dell'anno 2005.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

4. Ferma restando la procedura a regime di cui al precedente comma 2, valida per gli anni 2013 e successivi, per l'anno 2012 viene mantenuta la corresponsione dell'indennità secondo le regole previgenti, basandosi sulle UU.OO., Uffici ed incombenze per i quali sono stati liquidati i compensi relativamente all'anno 2011, tenuto conto delle cessazioni e delle nuove assunzioni.

**ART.8 – RISCHIO E DISAGIO (art.45 comma 3 D.Lgs. 165/2001)**

(Art.17 comma 2 lett. d CCNL 1/4/1999 – Art.37 CCNL 14/9/2000 – Art.41 CCNL 22/1/2004 - Art.4 comma 2 lett. c e Art.17 comma 2 lett. e CCNL 1/4/1999)

3. Il fondo per l'anno 2012 è quantificato in Euro 23.000,00 per quanto concerne il rischio e in Euro 7.000,00 per quanto concerne l'esercizio di attività disagiate.
4. **RISCHIO:** Si considerano attività di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, le prestazioni che comportano:
- diretto e continuo esercizio di attività di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di persone o cose con eventuali operazioni accessorie;
  - esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, gas, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
  - esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni di opere lacuali e fluviali;
  - esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
  - esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
  - Considerando le varie tipologie di attività lavorative che sono svolte all'interno dell'Ente si riconoscono i benefici dell'istituto del rischio alle operatrici operanti all'interno della cucina nonché a coloro che prestano la loro attività lavorativa oltre le quattro ore ai videoterminali;

Il personale sottoposto a rischio è individuato, previa segnalazione del dirigente di riferimento, con determinazione del dirigente del Servizio Affari Generali o Area Organizzativa delegata da emanarsi, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali, entro il 31 gennaio di ogni anno. L'indennità compete per il periodo di effettivo servizio, pertanto l'assenza dal lavoro per qualunque causa non dà diritto alla percezione dell'indennità che, in tal caso, verrà proporzionalmente ridotta.

5. Sono considerate particolarmente disagiate le attività che ricadono nelle situazioni seguenti:
- a) Le attività che, per esigenze di garanzia dei servizi, sono tenute ad una programmazione di orario plurisettimanale con orari, in determinati periodi dell'anno, superiori alle 36 ore settimanali;
  - b) Le attività tenute, con frequenza anche periodica, ad un orario particolarmente flessibile, in modo da conformarsi alle esigenze di assistenza agli organi istituzionali e che comporti attività lavorativa anche in ore serali e notturne o festive.

*M. M. M.*

*L. P.*

*M.*

*[Signature]*

*[Signature]*

- c) Attività che comportano esposizione agli agenti atmosferici durante lo svolgimento delle proprie funzioni.
6. Il personale addetto alle attività di cui sopra è individuato, previa segnalazione del dirigente di riferimento, con determinazione del dirigente del servizio Affari Generali o Area Organizzativa delegata da emanarsi, previa verifica congiunta con le rappresentanze sindacali, entro il 31 gennaio di ogni anno.
7. Per le attività lavorative che comportano continuità del disagio, dovuta al tipo di lavoro, il compenso è stabilito nel massimo di Euro 35 mensili in relazione alla disponibilità del fondo per il disagio di cui al presente articolo. Il compenso non può più essere erogato dal momento in cui il personale cessa di esercitare l'attività disagiata. Per le attività lavorative disagiate esercitate in modo non continuativo, è riconosciuto un compenso pari ad Euro 25,00 mensili restando nei limiti del fondo complessivo ascritto al disagio.
8. Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate, di norma, a cadenza semestrale.

#### **ART.9 – RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

(Art.15 comma 1 lett. d) e k) – Art.17 comma 2 lett. g CCNL 1/4/1999 – Art.4 comma 3 CCNL 14/9/2000)

1. In riferimento all'art.15 comma 1 lett. d) CCNL 1/4/1999 come riformulato dall'art.4 comma 4 del CCNL 14/9/2000, viene destinata una quota del 35 % in relazione alle seguenti fattispecie:
- a) Effettivo risparmio o maggiore introito realizzato e documentato in relazione alla previsione riportata nel PEG per la conclusione di contratti di sponsorizzazione o accordi di collaborazione. L'effettivo risparmio o maggiore introito è accertato con deliberazione della Giunta comunale, nel rispetto dei criteri e procedure previsti nello specifico regolamento comunale.
- b) Introiti derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.
- c) Introiti derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali. I servizi pubblici e/o le prestazioni di cui alla presente lettera c) sono approvati, previa concertazione con le OO.SS., con deliberazione della Giunta comunale. L'elencazione riportata nella deliberazione della Giunta ha carattere tassativo.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate al personale facente capo al servizio o ai servizi che hanno effettivamente conseguito i risparmi o realizzato gli introiti e sono erogate con determinazione del dirigente del servizio competente, previo confronto con le OO.SS. Al momento non sono quantificabili risorse in riferimento al comma precedente che, ove dovessero concretizzarsi, saranno rese disponibili comunque nel limite massimo di cui al precedente art. 3 comma 1 lett. a).
3. In riferimento al combinato disposto dell'art.3 comma 57 della L.662/96 e all'art.59 comma 1 lett. p) del D.Lgs15/12/1997 n.446, per quanto concerne la quantificazione e le modalità di ripartizione degli incentivi derivanti dal gettito ICI, le parti fanno pieno riferimento al regolamento approvato con deliberazione C.C. n.108 del 23/12/1998 e successive modifiche e integrazioni. Le risorse di cui al presente comma, quantificate per l'anno 2012 nel massimo di Euro **6.672,02**, erogati nel rispetto dei limiti fissati dal D.L. 78/2010, sono destinate anche, ai sensi dell'art. 8 CCNL 14/9/2000 ad

*gobler*  
*Roblw*

*del 22/11/11*

*M. V.*  
*[Signature]*

*[Signature]*

incrementare la retribuzione di posizione dell'area di competenza, secondo la ripartizione previamente verificata con le OO.SS.

4. In riferimento agli incentivi di cui all'art.92 del D.Lgs.163/2006 e successive modifiche e integrazioni, secondo cui l'incentivo è ripartito ".....con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata ed assunti in un regolamento adottato dall'Amministrazione .....", le parti fanno riferimento al regolamento per la ripartizione dei compensi approvato con deliberazione G.M. n. 204 del 6 agosto 2007. Gli incentivi di cui al presente comma sono erogati anche al personale con qualifica dirigenziale o titolare di posizione di area organizzativa. Le risorse allocate in bilancio per l'anno 2012 ammontano ad Euro 40.000,00 e le parti si danno reciprocamente atto che le risorse di cui al presente comma non rientrano nel limite del fondo di cui al precedente art.3 comma 1 lett. a) e che sono soggette a variazione in relazione alle effettive progettazioni realizzate.

Le parti concordano, anche in base a precedenti accordi con l'Amministrazione, di stabilire che si procederà alla liquidazione di quanto dovuto al personale relativamente a progettazioni pregresse e non ancora liquidate, nell'arco di vigenza del presente contratto, previa verifica delle determinate di liquidazione. Il piano di rientro relativo alle liquidazioni pregresse sarà comunque oggetto di esame congiunto tra le parti.

5. In riferimento alle procedure di condono edilizio è previsto, per l'anno 2012, un fondo di **€. 10.000,00**, dandosi atto che tale somma, giusta pronunce della Corte dei Conti non rientra nel limite del Fondo di cui al precedente art. 3, comma 1, lett. a).
6. I compensi di cui al presente articolo sono sempre considerati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione comunale

#### **ART.10 – FONDO E CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

(Art.17 comma 2 lett. b CCNL 1/4/99 - Art.16 comma 1 CCNL 31/3/99 – Art.5 comma 8 CCNL 14/9/2000)

1. Il fondo di cui al presente articolo è quantificato per l'anno 2012 in Euro **242.781,53** di cui Euro 235.113,04 destinato al finanziamento delle progressioni economiche già in essere. La differenza, pari Euro 7.668,49 è destinata a finanziare le ulteriori progressioni orizzontali come concordato nel Contratto Decentrato 2010 e 2011 per l'importo di Euro 5.356,39 e per Euro 2.312,10 a finanziare le progressioni orizzontali riconosciute in seguito alla procedura conciliativa esperita dal Comune. Tali ulteriori progressioni, stante il blocco del trattamento economico dei singoli dipendenti, hanno effetti esclusivamente giuridici fino a tutto il 2013 secondo quanto disposto dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010;

#### **ART.11 – AMBIENTE DI LAVORO, QUALITA' DEL LAVORO ED ASSETTI ORGANIZZATIVI**

(Art.4 comma 2 lett.e CCNL 1/4/1999)

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere, pur con la necessaria gradualità, al costante miglioramento degli ambienti di lavoro, con particolare riferimento all'igiene, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. A tal fine le parti concordano che ogni anno sia previsto apposito stanziamento in bilancio, anche all'interno del piano degli investimenti, dedicato al miglioramento degli ambienti di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza degli ambienti e all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

*Roberto...*

*Roberto...*

*[Signature]*

*[Signature]*

3. Dovrà inoltre essere previsto specifico capitolo di bilancio per le problematiche relative all'igiene e sicurezza sul lavoro e medicina preventiva.
4. In relazione agli assetti organizzativi ed innovazioni tecnologiche che abbiano direttamente o indirettamente riflesso sull'attività lavorativa dei dipendenti, le parti concordano sulla necessità di preventiva informazione ed eventuale concertazione, prima di procedere a modifiche organizzative.

#### **ART.12 – FORMAZIONE PROFESSIONALE**

(Art.4 comma 2 lett.d ed art.23 CCNL 1/4/99)

1. Lo sviluppo della professionalità del personale dipendente è elemento essenziale e irrinunciabile per una gestione dell'ente secondo i criteri di efficacia ed efficienza.
2. La formazione del personale dipendente dovrà pertanto essere continua e rivolta a tutto il personale, senza alcuna esclusione, anche nella considerazione che tale formazione, ai sensi del precedente art.10, ha influenza sulle selezioni per i passaggi di qualifica all'interno della categoria.
3. Per incentivare la formazione professionale dovrà essere destinata alla formazione una quota di bilancio non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale prevista nel bilancio di previsione. Tale somma dovrà essere destinata alla partecipazione del personale a specifici corsi di formazione organizzati all'esterno dell'ente e all'organizzazione di corsi di formazione interni all'ente, nonché a materiali e pubblicazioni necessarie al continuo aggiornamento del personale. I corsi di formazione interni sono tenuti, di norma, dai dirigenti dei servizi e dal Segretario Generale.
4. Ai sensi dell'art.23 comma 2 ultimo capoverso del CCNL 1/4/1999, le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
5. Ai sensi dell'art.4 comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/1999, con separato atto di natura contrattuale sarà stabilito il programma delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale.

#### **ART.13 – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

(Art.4 comma 2 lett. m CCNL 1/4/99)

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, con particolare riguardo al temperamento delle esigenze dell'utenza e dei lavoratori dipendenti.
2. Per la disciplina e per le diverse tipologie di orario di lavoro le parti fanno pieno riferimento all'art.17 comma 4 del CCNL 6/7/1995 e al D.Lgs.66/2003, dando comunque atto che la materia è stata oggetto di apposita disciplina adottata, previo confronto con le OO.SS, con determinazione n.116 del 29/3/2011 e s.m.i.

#### **ART.14 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

(Art.22 comma 1 CCNL 1/4/1999)

1. Per il personale che ricada nelle fattispecie di cui all'art.22 comma 1 del CCNL 1/4/99, come peraltro già previsto in contratti decentrati precedenti, l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, l'unico servizio interessato all'articolazione dell'orario su 35 ore settimanali è il servizio di Polizia Municipale.

*M. B. G. G.*

*Espresso  
Pa. Resin*

*M. G.*

*⊙*

*[Signature]*

3. Ove dovesse verificarsi l'esigenza di organizzare servizi ai sensi della normativa citata al comma 1, il dirigente del servizio formulerà una dettagliata proposta operativa per l'organizzazione del servizio di riferimento sulla base di 35 ore medie settimanali.
4. La proposta formerà la base per la procedura di concertazione con le OO.SS.

#### **ART.15 – SERVIZIO DI MENSA**

(Art.45 CCNL 14/9/2000 – Art.13 CCNL 8/2/2006)

1. E' confermato il servizio di mensa già istituito mediante affidamento della gestione a terzi sulla base di apposite convenzioni.
2. Il competente servizio comunale predisporrà appositi blocchetti di buoni mensa che potranno essere ritirati dal personale interessato presso il servizio economato, previo pagamento del corrispettivo a carico del dipendente mediante addebito in busta paga.
3. Sul buono mensa, al momento dell'utilizzo, il dipendente dovrà annotare la data di utilizzo e il proprio nome e cognome.
4. Possono usufruire della mensa tutti i lavoratori alle dipendenze del Comune (di ruolo, a tempo determinato, obiettori di coscienza, borse lavoro, etc...), che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, sia per orario articolato, sia per straordinario, sia per recupero e a condizione che il rientro pomeridiano abbia una durata di almeno due ore. Può inoltre fruire dei servizi di mensa, ai sensi dell'art.45 comma 3 CCNL 14/9/2000 che fa espressamente salvi gli accordi di maggior favore in atto, nonché ai sensi dell'art.13 CCNL 8/2/2006, il personale in servizio alle biblioteche, la Polizia Municipale e la Portineria, limitatamente a coloro che hanno un orario di uscita pari o successivo alle ore 13,30.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che ricada nelle fattispecie di cui al comma 5 dell'art.45 CCNL 14/9/2000.
6. Il buono mensa è finalizzato esclusivamente alla fruizione del pasto nel giorno di rientro o nelle altre ipotesi di cui al precedente comma 4, come risultante dall'orologio marcatempo, con espressa esclusione di ogni ipotesi di diversa fruizione, non avendo lo stesso la natura del buono sostitutivo ex art.46 CCNL 14/9/2000.
7. L'ufficio competente svolgerà periodicamente indagini, anche a campione, sul corretto utilizzo del buono mensa da parte dei dipendenti. L'utilizzo non corretto del buono mensa comporta, oltre all'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari, il recupero di quanto indebitamente fruito da parte del dipendente.

#### **ART.16 – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

1. Le parti fanno riferimento alla regolamentazione del diritto di sciopero per i servizi pubblici essenziali di cui al protocollo stipulato in data 9 giugno 2005 ed approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.359 del 13/12/2005.

#### **ART.17 – NORMA DI SALVAGUARDIA**

2. Qualunque risparmio dovesse verificarsi nella gestione dei singoli fondi di cui al presente contratto decentrato, così come ogni eventuale risorsa aggiuntiva che si dovesse per qualunque ragione determinare, ove non abbia destinazione vincolata per legge o per CCNL, dovrà essere destinato previa contrattazione con le OO.SS.

#### **ART.18 – NORMA DI RINVIO**

1. Per quanto non disposto dal presente contratto decentrato, si fa riferimento ai CC.CC.NN.LL. e alle disposizioni di legge e regolamentari in materia.
2. Copia del presente contratto decentrato, ai sensi del comma 5 dell'art.4 CCNL22/1/2004, sarà trasmesso all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione a cura dell'A.O. Personale e SED.

*Stablu*

*Per Personale*

Per la parte sindacale

Per la parte pubblica

C. G. L. P. F.  
Jong Hoffli ULL FPL

*[Handwritten signature]*  
R.R.S.S.W.

*[Handwritten signature]*