



***CONTRATTO COLLETTIVO***  
***DI LAVORO***  
***INTEGRATIVO DECENTRATO***  
***TRIENNIO 2013 - 2015***



## COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

*Oggi, giovedì 5 settembre 2013 sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato, in rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, i componenti delle delegazioni trattanti così costituite:*

**Delegazione di parte pubblica:** Musco Antonino – Segretario Comunale  
Campanini Daniela - Capo settore AA.GG-Serv.Sociali  
Alberto Pasquini – Capo settore Rag.-Istr.-Cultura  
Gessi Samantha - Capo settore LL.PP.  
Melloni Elena - Capo settore Urbanistica e Ambiente  
Grigoli Carlo – Capo settore Polizia Municipale

**Delegazione di parte sindacale:** Lodi Daniela – Rsu  
Lodi Claudia – Rsu  
Lodi Battista - Rsu  
Veronesi Elisa – CIGL  
Cerini Sabrina – UIL

**Assenti:** CISL – FP Ferrara  
Dipartimento EE.LL. – CCIAA – PM  
(sinalco-fenal-sulpm Stefano Lotti)

*La parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione con deliberazione di Giunta n.107 del 19/8/2013*



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. 1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a 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:
- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti;
  - Ordinamento comunale Uffici e servizi approvato con deliberazione di giunta 123 del 2/1/2003 e successive integrazioni o modifiche;
  - Metodologia di valutazione del personale dipendente approvata con deliberazione di Giunta n.108 del 21/7/2005;
  - Metodologia di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa approvata con deliberazione di Giunta n.132 del 16/10/2003;

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

2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato. Il personale a tempo determinato è destinatario delle indennità previste al capo IV ed al riparto dei fondi straordinari per gli enti terremotati di cui all'art.19 del presente contratto.
3. Esso ha **validità triennale** ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



**Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto – Relazioni sindacali**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell’accordo di cui al comma 3 dell’articolo precedente –, 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.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l’istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le relazioni sindacali tra l’Ente e le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, sono improntate ai principi di collaborazione, correttezza e buona fede, con l’obiettivo comune di contemperare l’esigenza di incrementare l’efficacia e l’efficienza dei servizi del Comune con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti. Le materie, le forme e le modalità di tali relazioni sono disciplinate dai contratti nazionali collettivi e dalle norme in materia.

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura prevista dai CCNL. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo.

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**CAPO I – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

**Art. 5 – Costituzione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività**

1. Le risorse destinate annualmente all’attuazione delle progressioni orizzontali e al trattamento accessorio costituiscono un unico fondo la cui entità risulta da apposito conteggio annuale, redatto secondo quanto disposto dall’art.15 del c.c.n.l. 1-4-99 e successive modifiche o integrazioni. Tale quantificazione viene operata dall’Ente, e comunicata tempestivamente alle Organizzazioni sindacali che potranno proporre osservazioni.
2. Il totale delle risorse così come risultanti dal primo comma del presente articolo, sarà utilizzato per le finalità di cui all’art.17 c.c.n.l. 1-4-99 e successive modifiche o



## COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

integrazioni, in base alla suddivisione decisa con apposito accordo oggetto di contrattazione tra Ente e Organizzazioni Sindacali.

3. La quantificazione del fondo da parte dell'Ente, e la suddivisione ad opera dell'accordo contrattuale, dovranno avvenire, come obiettivo programmatico, prima dell'inizio dell'anno di riferimento.
4. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi citati ai commi precedenti non siano state impegnate o utilizzate nell'esercizio finanziario, le stesse saranno comunque riassegnate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
  - i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme tempo per tempo vigenti in materia, istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
  - le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

## CAPO II– CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

### **Art.7 – Criteri generali delle metodologie di valutazione**

1. La valutazione permanente per tutti i dipendenti, ai fini dell'attribuzione del compenso incentivante la produttività e per le progressioni orizzontali, avviene secondo la metodologia approvata con deliberazione di Giunta n.108 del 21/7/2005.
2. La valutazione utilizzata per l'attribuzione dell'indennità di risultato dei responsabili di posizione organizzativa è effettuata dall'O.I.V. secondo la metodologia approvata con deliberazione di Giunta n.132 del 16/10/2003 e sulla base del Piano degli Obiettivi annuale.

### **Art. 8 – Criteri generali e metodologia per l'attribuzione del compenso incentivante la produttività**

1. La distribuzione del fondo per la produttività tra i dipendenti avviene secondo i seguenti indicatori che determinano una incidenza diretta sul compenso:



## COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

- presenza effettiva in servizio (n. ore effettivamente prestate sul totale potenziale escluse le ore di straordinario retribuite a qualsiasi titolo)
- punteggio di valutazione espressa in centesimi
- parametro indicatore della categoria di appartenenza secondo la seguente griglia

Categoria di appartenenza	Parametro
Cat. A e B	1,50
Cat C e D	1,80

- riduzione per aver percepito (incassato), nel corso dell'anno di riferimento, indennità derivanti da norme speciali quali quelle previste dalla normativa sui lavori pubblici o sull'ICI, secondo la seguente griglia:

Indennità percepita	% riduzione
Fino a € 1.200,00	Nessuna riduzione
Oltre € 1.200,00	Riduzione del 100%

2. Si osserveranno i seguenti termini ordinatori:

- entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento i responsabili di posizione organizzativa effettuano e consegnano le valutazioni ai dipendenti;
- entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento l'ufficio personale, compatibilmente con le informazioni disponibili e la quantificazione dell'importo da ripartire, effettua i conteggi delle somme spettanti ad ogni singolo dipendente;
- le spettanze, così quantificate, vengono inserite nella busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

3. Partecipano alla distribuzione dei fondi esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.

### CAPO III - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

#### Art. 9 – 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.lgs.150/2009.
2. Le parti convengono che, in applicazione dell'art.5 del CCNL 31/3/1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categoria sono i seguenti:
  - a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria.
  - c) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore all'80% del punteggio



- massimo;
- d) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - e) Le progressioni hanno decorrenza del 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
  - f) Sono esclusi dalla selezione e riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e nei due precedenti, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
3. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e l'eventuale ripartizione fra le categorie o i settori organizzativi dell'ente.
  4. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art.9, commi 1 e 21 del DL 78/2010 (convertito in legge 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali nemmeno ai fini giuridici.

**CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

**Art.10 - Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno definite nell'ambito dell'accordo annuale.



**Art. 11 – Indennità di rischio**

1. 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 l'indennità di rischio mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. L'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente compete al seguente personale appartenente alle categorie A e B:
  - Operai addetti a servizi manutentivi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati sono fonte di pericolo per l'integrità fisica del dipendente oppure si svolgono in contesti pericolosi quali strade o cigli stradali
  - Cuochi operanti in cucine di piccola e media dimensione
  - Inservienti operanti presso l'asilo nido comunale
  - Dipendenti che fanno uso continuativo di veicoli di servizio
3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 (ritenute in caso di malattia o assenza) la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
4. E' fatta salva la concreta valutazione dei presupposti, in ossequio ai principi generali, e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che rimane di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

**Art. 12 - Indennità di turno**

1. Ai dipendenti operanti dei servizi per i quali è stata prevista l'articolazione dell'orario in turni è dovuta l'indennità di turno, nella quantificazione e con le modalità previste dai CCNL.
2. L'indennità di turno spetta al personale a condizione che la prestazione lavorativa sia distribuita in modo equilibrato fra secondo il principio della rotazione fra i turni.
3. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

**Art. 13 - Indennità di maneggio valori**

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" ed all'economo, 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. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art.36 CCNL 14/9/2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) valori medio mensile maneggiato fino ad € 300,00 indennità giornaliera di € 0,52
  - b) valore annuale maneggiato oltre € 500,00 indennità giornaliera di € 1,55



3. L'indennità di maneggio valori è calcolata sulla effettiva presenza ed è erogata trimestralmente.

**Art. 14 - Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità spetta ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento.
2. L'indennità è quantificata in € 10,33 per 12 ore al giorno ed è disciplinata dall'art.23 del CCNL 14/9/2000 del quale si richiamano i seguenti parziali contenuti:
  - in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato, di norma, nell'arco di 45 minuti
  - ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese
  - l'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato
  - in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità
4. L'indennità di reperibilità è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

**Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. I CCNL 1/4/1999)**

1. L'indennità prevista dall'art.36 comma 2 del CCNL 228/1/2004 – che introduce la lettera i) all'art.17 comma 2 del CCNL 1/4/1999 compete nella misura di € 300,00 annui lordi a:
  - a) Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe
  - b) Ufficiale Elettorale
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con le indennità per le particolari responsabilità di cui all'articolo successivo (art.17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999); nel caso in cui il presupposto sia il medesimo fattore di responsabilità, al dipendente compete l'indennità di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato inteso come mese utile quello lavorato per almeno il 50% dei giorni di calendario. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 16 - Indennità per particolari responsabilità (art.17, comma 2, lett. F CCNL 1/4/1999)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1/4/1999 aggiornato da ultimo dall'art.7, comma 1 del CCNL 9/5/2006, vengono individuate, con il presente Contratto Decentrato, esclusivamente posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili



## COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

di Settore 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.

2. Le fattispecie e l'ammontare dell'indennità alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a) Vice Responsabile di Settore, di cat.C, tenuto alla sostituzione del titolare della posizione organizzativa, mediante l'assunzione di tutte le funzioni ad essi attribuite dal TUEL e dallo Statuto dell'ente, sia durante le assenze prolungate per ferie, malattia, ecc., sia per assenze contingenti legate alla quotidiana operatività quali missioni, partecipazione a riunioni, ecc. Tale figura, oltre alle responsabilità tipiche della categoria di appartenenza, sottoscrive atti a rilevanza esterna. Nei settori particolarmente complessi che si occupano di funzioni eterogenee fra loro è possibile la nomina di più di un Vice Responsabile di Settore. L'indennità spettante ai Vice Responsabili di Settore è agganciata alla indennità di funzione assegnata alla P.O. di riferimento, senza considerare eventuali maggiorazioni per servizi convenzionati con altri enti, ed è corrispondente ad  $1/12^{\circ}$  della stessa. Viene erogata in dodicesimi con cadenza mensile.
  - b) Coordinatore del personale esterno, di cat.C, tenuto ad assumere la responsabilità del coordinamento ed organizzativa del personale che opera sul territorio. L'indennità spettante a tale figura è stabilita in € 500,00 annui lordi e viene erogata in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Essa non è frazionabile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato inteso come mese utile quello lavorato per almeno il 50% dei giorni di calendario. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

### Art.17 - Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL del 1.4.1999)

1. L'indennità di disagio spetta ai dipendenti per compensare l'esercizio di attività particolarmente disagiate, ed in base al numero di giornate di servizio effettivo. La contrattazione collettiva di livello nazionale prevede all'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL del 1.4.1999, che possano essere erogate indennità al personale appartenente alle categorie A, B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. L'indennità di disagio è rivolta alla ristorazione del pregiudizio relativo alla particolare condizione di difficoltà e disagio che contraddistingue una prestazione lavorativa resa con modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa in relazione ad altre posizioni lavorative.
2. L'indennità di disagio è riconosciuta:
  - a) agli agenti di Polizia Municipale per i servizi di vigilanza in occasione del mercato domenicale di San Carlo che comporta ogni volta la presenza di n.1 agente di Polizia Municipale. L'indennità è quantificata in € 30,00 per presenza domenicale a fronte del disagio di dover entrare in servizio, per un numero limitato di ore, nelle giornate festive
  - b) agli agenti di Polizia Municipale o agli operatori dei servizi esterni per i Servizi di vigilanza e viabilità prestati, per almeno tre ore, in giornate festive o in orari



## COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

serali/notturni allo scopo di garantire il regolare funzionamento di particolari manifestazioni quali ad esempio:

- sagra/fiera di Sant'Agostino
- carnevale di San Carlo
- gare ciclistiche
- processioni e manifestazioni religiose
- servizio al cimitero in occasione di funerali o nella ricorrenza dei defunti

L'indennità è quantificata in € 45,00 per ogni giornata di servizio prestata escluso il caso in cui venga corrisposto il compenso per lavoro straordinario.

- c) Al personale educatore per il servizio di apertura dell'asilo nido comunale per tre settimane nel mese di luglio per il cosiddetto "Centro Estivo", consistente in una attività ulteriore rispetto a quella definita nel calendario scolastico e rispetto al numero di ore di presenza con gli utenti contrattualmente prevista. E' riconosciuta una indennità di disagio di € 24,00 per ogni giornata di servizio effettivamente prestata a contatto con gli utenti.

### CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

#### Art.18 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 1 aprile 1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### Art.19 – Riparto dei fondi straordinari per gli enti terremotati (art.11, comma 1, DL 174/2013)

1. I fondi eventualmente stanziati dall'amministrazione a titolo di incremento facoltativo del fondo incentivante la produttività per gli enti terremotati ai sensi dell'art.11, comma 1, DL 174/2013, che, aggiungendo il comma 8 bis all'art. 3 bis del DL 95/2012, sono destinati a finanziare la remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.
2. I suddetti fondi sono assegnati al personale a tempo indeterminato, con esclusione dei responsabili di posizione organizzativa, mediante un sistema di calcolo che tiene conto dei seguenti indicatori che determinano una incidenza proporzionale diretta sull'ammontare del compenso:
  - presenza effettiva in servizio nel periodo di riferimento;
  - valutazione espressa su una scala da 0 a 10 dai responsabili di settore in relazione all'effettivo contributo straordinario prestato dal dipendente in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria. La valutazione è resa in seduta congiunta da parte dei responsabili di settore a mezzo di verbale sottoscritto e condiviso contenente le motivazioni delle valutazioni. In particolare, la valutazione dovrà tenere in considerazione i seguenti aspetti:
    - o disponibilità ad una maggiore flessibilità di orario



## COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

- disponibilità a modificare le proprie funzioni e mansioni ordinarie
- capacità di adattamento a svolgere mansioni non appartenenti alla categoria o ruolo
- capacità di apprendimento di nuove competenze
- disagio subito in relazione alla inagibilità della sede di lavoro

### **Art. 20 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche, agli incentivi ed ai compensi alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

### **Art. 21 – Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

### **Art. 22 – Norma transitoria**

1. Il presente contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo in materia dal 01/01/2013 salvo diversa decorrenza all'interno di specifici articoli.
2. Le parti dei precedenti contratti decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art.65 del D.Lgs.27/10/2009 n.150 e dell'art.6 del D.Lgs. 1/8/2011 n.141. M
3. Le parti si riservano di fare ulteriori e successivi incontri tesi a disciplinare gli istituti non compresi nell'articolato del presente contratto decentrato.



# COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte pubblica:		Per la parte Sindacale:	
Cognome e Nome	Firma	Cognome e Nome	Firma
MUSCO ANTONINO		LODI CLAUDIA	
PASQUINI ALBERTO		Lodi Battista	
GRIGOLI CARLO		SABINA CEMINI	
CAMPANINI DANIELA		VERONESI EUSA	
GESSI SAMANTHA		LODI DANIELA	
ELENA MELONI		<del>VERONESI EUSA</del>	