

**AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI
DICOMANO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
TRIENNIO 2013 - 2015**

Handwritten signatures:
1. A stylized signature, possibly "A. Barba".
2. A signature that appears to be "Barba".
3. A signature that appears to be "M.".

In data 08.04.2014, alle ore 14,30, presso la sede del Comune di Dicomano si è riunita la delegazione trattante:

All'appello risultano:

Per la parte pubblica

D.ssa Antonia Zarrillo – Segretario Comunale – Presidente

Per la parte sindacale

Jacopo Geirola Rappresentante Provinciale CGIL



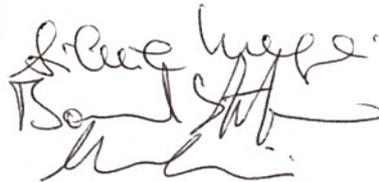
Donatello Bruschi Rappresentate Provinciale CISL FP

Per le rappresentanti Sindacali Unitarie

Silvia Megli – Componenti R.S.U.

Stefano Bambi – Componente R.S.U.

Marco Masini – Componente R.S.U.



Premesso che, in data 27.03.2014 è stata sottoscritta l'intesa preliminare di contratto decentrato integrativo a contenuto normativo per il triennio 2013 – 2015;

Che in data 04.04.2014 la citata preintesa è stata inviata, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, al Revisore Unico dei Conti del Comune di Dicomano, ai fini del prescritto controllo;

Che in data 08.04.2014 il Revisore ha rilasciato la prescritta certificazione prot. n. 3190 di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e contrattuali, con particolari riferimento alle disposizioni che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

Che la Giunta, con deliberazione n. 31 del 08.04.2014, ha autorizzato la delegazione di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2013 -2014;

Che con nota del 04.04.2014 le parti sono state inviate a presentarsi in data odierna per la sottoscrizione definitiva del contratto;

Si conviene e si stipula quanto segue:



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Materie regolate dalla contrattazione decentrata
- Art. 7 - Consultazione
- Art. 8 - Informazione
- Art. 9 – Diritto di Assemblea
- Art. 10 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Art. 11 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 12 – Pari opportunità e benessere organizzativo
- Art. 13 - Formazione e aggiornamento del personale
- Art. 14 – Lavoro straordinario

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 15 – Quantificazione delle risorse
- Art. 16 - Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 17 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 18 – Progressione economica orizzontale

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

- Art. 19 – Principi generali
- Art. 20 – Indennità di rischio
- Art. 21 – Indennità di reperibilità
- Art. 22 – Indennità di turno
- Art. 23 - Indennità di disagio
- Art. 24 – Maggiorazione oraria per lavoro festivo e notturno – festivo

- Art. 25 – Indennità di maneggio valori
- Art. 26 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 27 – Indennità per particolari responsabilità
- Art. 28 – Criteri per l'attribuzione della produttività collettiva
- Art. 29 - Servizio Mensa e Buoni Pasto

CAPO V – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E BANCA DELLE ORE

- Art. 30 - Riduzione dell'orario di lavoro
- Art. 31 – Banca delle ore

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 32 - Risorse che specifiche disposizioni finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 33 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 35 – Personale comandato o distaccato
- Art. 36 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione

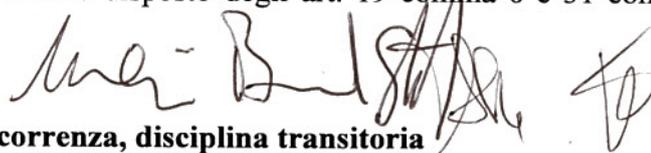


TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

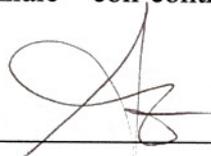
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche 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;
 - Nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in applicazione ai criteri di cui al D.Lgs. 150/2009 adottato con deliberazione di G.C. N° 161 del 30.12.2010;
 - Disciplina del sistema di premialità, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 17.11.2012 “Nuovo Sistema di Valutazione Territoriale delle P. O. e dei dipendenti dell'Ente”;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).
3. Le parti prendono atto della sottoscrizione dell'intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego sottoscritta il 04.02.2011 e di quanto previsto dall'art. 6 comma 1 del D.lgs. 1.8.2011 N° 141.
4. Le parti infine prendono atto del combinato disposto degli art. 19 comma 6 e 31 comma 2 del D.lgs. 150/2009.



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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.



2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo, fatte salve le disposizioni specifiche di cui all'art. 23, per le quali le parti danno atto della decorrenza dal 01.01.2013.
3. 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.
4. 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

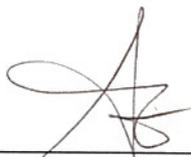
1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta salva diversa intesa tra le parti.

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; nel qual 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali di competenza della contrattazione collettiva, è definito nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale.
2. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata (pec) o mezzo fax almeno cinque giorni prima dell'incontro.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti previa verifica delle rispettive posizioni procedono successivamente alla sua sottoscrizione.



4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo preferibilmente nel corso della seduta.
5. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 lettere d) e) f) m), saranno riportati i pareri delle Organizzazioni sindacali e della RSU ove decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, ove non sia stata raggiunta alcuna intesa.
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti rispettivamente secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 del CCNL dell'1.4.1999 e 8 del CCNL dell'1.4.1999 come sostituito dall'art.6 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 6 - Materie regolate dalla contrattazione decentrata

Le materie attualmente regolate dalla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni e del contratto collettivo nazionale di lavoro sono le seguenti:

- 1) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per le finalità e nel rispetto previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- 2) criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- 3) criteri, le fattispecie, i valori e le procedure per la corresponsione delle indennità di disagio e per specifiche responsabilità lettere e) f) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- 4) criteri generali per la corresponsione delle risorse previste da specifiche disposizione di legge lettera g) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- 5) criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali;
- 6) verifica delle condizioni per l'integrazione del fondo sino all'1,2% del monte salari 1997 art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999;
- 7) linee di indirizzo per il miglioramento dell'ambiente di lavoro per prevenire infortuni, facilitare l'attività dei disabili rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 8) pari opportunità;
- 9) formazione e aggiornamento del personale.

Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art. 40 comma 1 secondo e terzo periodo del D.lgs 30 marzo 2011 N° 165.

Art. 7 – Consultazione

1. La consultazione preventiva delle Organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:
 - Macro – organizzazione
 - Disciplina generale degli Uffici
 - Consistenza e variazioni delle dotazioni organiche

Art. 8 – Informazione

1. L'informazione è preventiva e scritta nelle materie oggetto di concertazione così come disciplinata dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. L'informazione è successiva e scritta nel caso di determinazioni inerenti la micro – organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro.
3. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa, previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione che provvederà a dar conto agli altri componenti della R.S.U.



Relativamente alle OO.SS. titolari dell'informazione è effettuata a mezzo pec fax o posta ordinaria

Art. 9 - Diritto di Assemblea

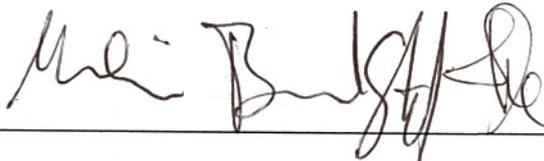
1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro. ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione per 12 ore pro – capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 comma 2 CCNL 1.04.1999.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere, da questa, comunicate per iscritto 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di Servizio e comunicata all'Ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 10 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.
3. Le organizzazioni sindacali si impegnano a loro volta a trasmettere quanto prima i nominativi dei loro rappresentanti in seno al predetto Comitato.
4. Sono fatte salve le responsabilità previste dall'art.57 del D.lgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione secondo le modalità indicate dallo stesso articolo.

Art.11 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione s'impegna a proseguire nell'applicazione del D.lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del datore di lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).



3. Gli interventi di formazione e informazione di personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione e all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

Art. 12 - Pari opportunità e benessere organizzativo

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a proseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione pertanto indirizza il proprio operato nei confronti di dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi sopra descritti.

Art. 13 - Formazione e aggiornamento professionale

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali.

L'Ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte, forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Art. 14 - Lavoro straordinario

A partire dall'anno 2000 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario sono ridotti del 3% rispetto a quanto destinato, per la stessa finalità nel 1999, come disposto dal 4° comma dell'art.14 del CCNL 1.4.1999. Tale risparmio verrà utilizzato per incrementare il fondo per le politiche delle risorse e per la produttività.

Nel fondo destinato alla corresponsione di prestazioni di lavoro straordinario calcolato secondo le indicazioni del comma precedente, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

Sono escluse altresì dal fondo di cui sopra, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.lgs 285/1992 e successive modifiche e integrazioni, per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt.186, 186 bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione Autonomie N° 16/2009).

L'Amministrazione Comunale si impegna a determinare, entro il mese di febbraio, il budget orario dei vari settori e a darne tempestiva comunicazione alle Rappresentanze Sindacali. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del Servizio.



Gli incrementi di risorse e la retribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi Istat ecc) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previo assegnazione ad ogni Servizio di parte del fondo relativo sulla base delle attività previste e della dotazione organica assegnata.

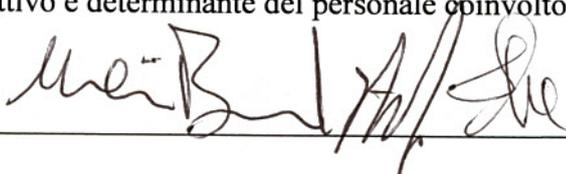
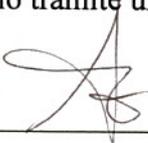
A domanda del dipendente, il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicati dagli stessi contratti collettivi.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 15– Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2013 – 2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero, espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;



- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo, non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

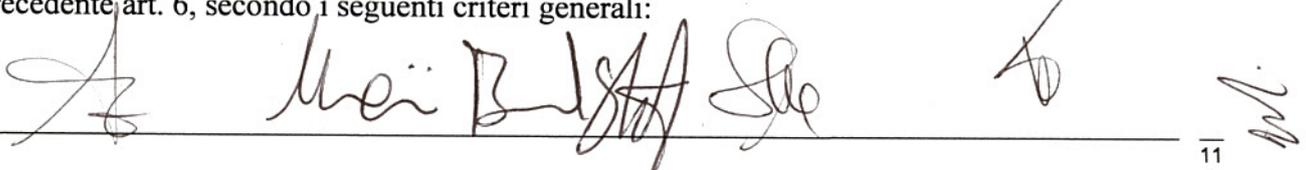
Art. 16 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) 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 misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
 - c) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
 - d) 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;
 - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo VI); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 17 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:



- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 punto 6; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - i. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale;
 - ii. definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - iii. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico;
 - iv. verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - v. esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Per quanto concerne l'assegnazione delle risorse, si fa riferimento ai criteri approvati nell'ambito del sistema di valutazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 18 Progressione economica orizzontale



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.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto di requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e in subordine con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente.

In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

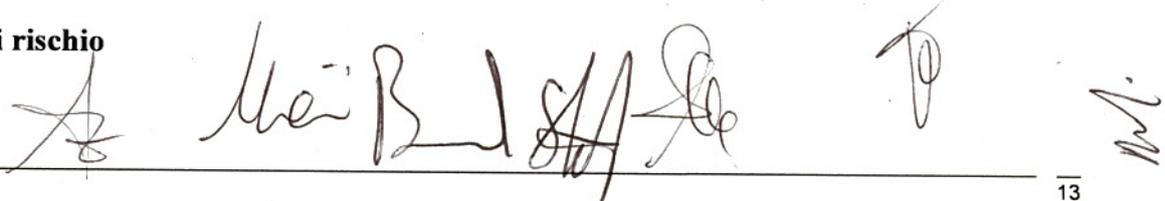
Le parti convengono che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9 comma 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge N. 122/2010) non si effettueranno progressioni economiche orizzontali nemmeno a fini giuridici.

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

Art. 19 – 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O.
5. 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 P.O.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 20 – Indennità di rischio

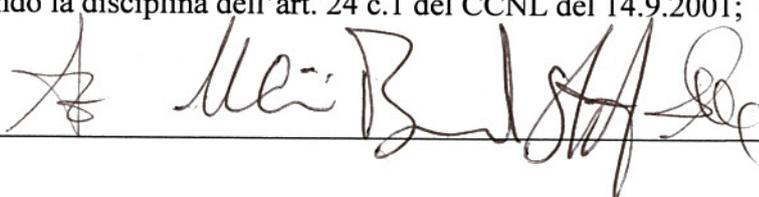


1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL - attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - in €. 30,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 19 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 19) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile P.O.:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti prestazioni di lavoro:
 - conduzione di macchine operatrici, autocarri pesanti e leggeri, scuolabus;
 - utilizzo di attrezzature individuali a motore;
 - manutenzione impianti elettrici;
 - attività di muratura, imbiancatura e manutenzione di beni immobili quando ciò comporti l'uso di materiali potenzialmente pericolosi e/o attrezzature a motore;
 - attività di necroforo;
 - attività nella mensa comunale;
 - attività di igiene urbana.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile P.O. entro il giorno 5 del mese successivo a quello di maturazione.

Art. 21 – Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.9.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001:

- Viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- è quantificata in € 10,33 per reperibilità di durata pari a 12 ore al giorno;
- detta indennità è frazionabile in misura non inferiore e quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata maggiorata, in tal caso, del 10%;
- l'importo dell'indennità è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno/orario assegnato;
- non può essere superiore a sei periodi al mese per dipendente;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo se svolto nel giorno di riposo, secondo la disciplina dell'art. 24 c.1 del CCNL del 14.9.2001;



- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento del mese successivo a quello di svolgimento dei periodi di disponibilità;
- il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione;
- per quanto non previsto dal presente punto, si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art.22 - Turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 ed alla dichiarazione congiunta N. 6 del CCNL 14.9.2000, in particolare:
 - Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente.
 - I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio di almeno 10 ore.
 - I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno s'intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le sei del mattino.
 - Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - Turno Diurno antimeridiani (tra le 6 e le 22) maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52 comma 2 lettera c) del medesimo CCNL;
 - Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52 comma 2 lett. c) ;
 - Turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art. 52 comma 2 lett. c).
 - L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

Art. 23 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 19 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente - di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...- , non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti, tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 19 e di quanto previsto al presente articolo, e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile P.O.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



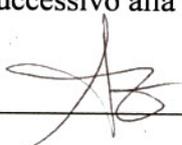
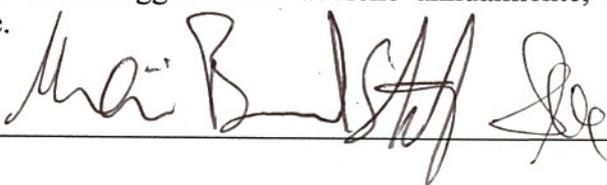
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile PO entro il giorno 5 del mese successivo a quello di maturazione.
 5. Le disposizioni del presente articolo si applicano con decorrenza dal 01.01.2013.

Art. 24 – Maggiorazione oraria per lavoro festivo e notturno – festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata unitamente allo stipendio del mese successivo.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 25 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali - art. 36 CCNL 14.09.2000 - si stabilisce la seguente graduazione annua dell'indennità:
 - valori maneggiati pari o superiore ad €. 8.001,00 indennità €. 1,50 giornaliera;
 - valori maneggiati compresi tra €. 8.000,00 ed € 5.001,00 indennità €. 1,00 giornaliera;
 - valori maneggiati compresi tra €. 5.000,00 ed € 2.501,00 indennità €. 0,65 giornaliera;
 - valori maneggiati compresi tra €. 2.500,00 e €. 50,00 indennità €. 0,55 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.



Art. 26 – Indennità per specifiche responsabilità

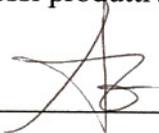
1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Messi Notificatori, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

| | | |
|--|---|--------|
| Responsabilità Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe | | |
| Personale cat B3 | € | 300,00 |
| Responsabilità Elettorale | | |
| Personale cat B3 | € | 300,00 |
| Responsabilità ufficio urp | | |
| Personale cat B3 | € | 300,00 |

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile P.O. definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 per la categoria C e 200,00 per la categoria D lordi annui.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro l'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato - è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni - in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 27– Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili P.O. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria C o D non titolari di posizione organizzativa, individuati con apposito provvedimento sindacale, nonché i dipendenti di cat. B coordinatori di squadre esterne o di processi produttivi.



2. In applicazione dell'art.4 comma 2 lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa: definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie alle quali i Responsabili P.O. dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica (responsabilità dei procedimenti in materia paesaggistica, ecc...) che non siano già oggetto di specifica indennità;
- b) coordinamento di strutture complesse (quelle articolate in almeno 2 unità operative)
- c) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (almeno 3 unità)
- d) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile P.O. Proposte di atti a rilevanza esterna. Sottoscrizione di atti a rilevanza esterna direttamente dal Responsabile dell'Ufficio
- e) attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile P.O. secondi i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa, all'interno del fondo disponibile di anno in anno per tale fattispecie:

- importo annuo lordo, corrispondente al parametro 100, all'interno di quanto fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi) quando ricorrano contemporaneamente, per lo stesso lavoratore, tutte le condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) ad f);
- importo annuo lordo, corrispondente al parametro 67 quando ricorrano contemporaneamente, per lo stesso lavoratore, quattro delle condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) ad f);
- importo annuo lordo, corrispondente al parametro 50 quando ricorrano contemporaneamente, per lo stesso lavoratore, tre delle condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) ad f);
- importo annuo lordo, corrispondente al parametro 33 quando ricorrano contemporaneamente, per lo stesso lavoratore, due delle condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) ad f);
- importo annuo lordo, corrispondente al parametro 17 quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 3 lettere da a) ad f).

4. Il compenso per specifiche responsabilità ha natura retributiva, fissa e ricorrente ed è erogata annualmente in un'unica soluzione, contestualmente all'erogazione della produttività annua. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

5. Detto compenso è decurtato, come avviene per le retribuzioni di posizione delle P.O., nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento. I risparmi derivanti dall'applicazione di tali decurtazioni rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dall'art. 71 del D.L.112/2008 e succ. mod. e int.

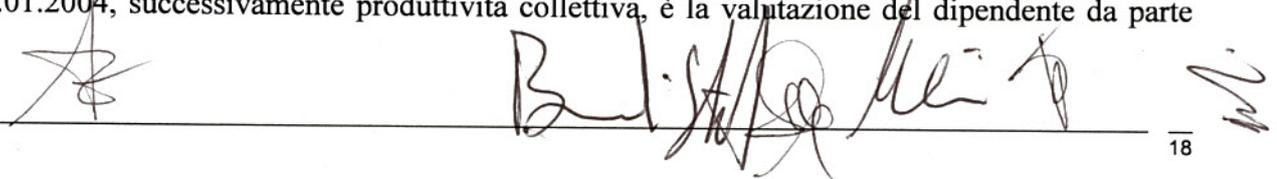
6. In applicazione dell'art. 17 comma 4 del CCNL 14.9.2000 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità prevista dall'art. 16 del D.lgs 151/2001.

Art 28 Criteri per l'attribuzione della produttività collettiva

Art. 17 comma 2 lettera a) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e art. 27 del C.C.N.L. del 22.01.2004

Il Comune di Dicomano ha adottato con deliberazione G.C. n. 105 del 17.11.2012 il nuovo sistema di valutazione, integrità e trasparenza della performance organizzativa e individuale, Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs 141/2011 la differenziazione retributiva in fasce di merito, si applica a partire dalla tornata di contrattazione successiva a quella relativa al quadriennio 2006 - 2009 attualmente bloccata a tutto il 31.12.2014.

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) del C.C.N.L. Regioni Enti Locali del 22.01.2004, successivamente produttività collettiva, è la valutazione del dipendente da parte



del proprio Responsabile del Servizio a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati in base agli obiettivi predefiniti nel P.E.G. tramite progetti obiettivi o scheda individuale di valutazione.

La delegazione trattante recepisce il contenuto dell'art. 37 comma 1 del C.C.N.L. Regioni – Enti Locali del 22.01.2004, secondo il quale l'attribuzione dei compensi per la produttività collettiva è da intendersi strettamente correlata ad effettivi incrementi dell'attività lavorativa e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo e apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata ad incentivare la produttività si articola in due tipologie:

Tramite la realizzazione di progetti obiettivi

L'Amministrazione definisce con i responsabili di settore gli obiettivi che intende raggiungere destinando a questa finalità una quota da assegnare annualmente.

Il Responsabile del Servizio dovrà predisporre le proposte di progetto obiettivo. Ciascun progetto dovrà indicare:

- descrizione sommaria del progetto e risultato che s'intende conseguire;
- numero di dipendenti interessati e in caso di progetto intersettoriale, sottoscrizione congiunta dei relativi Responsabili
- modalità e tempi di realizzazione del progetto
- proposta di valutazione economica del progetto con indicazione delle modalità di ripartizione degli importi tra i vari dipendenti interessati.

I progetti obiettivi prima della loro approvazione dovranno essere illustrati alla delegazione trattante di parte sindacale non tanto per quanto riguarda il contenuto ma per quanto attiene ad una giusta distribuzione delle risorse

A consuntivo il Responsabile predispone una relazione conclusiva nella quale sono indicati i risultati ottenuti, il rispetto dei tempi previsti, il ruolo di ciascun dipendente. Le relazioni dovranno contenere le indicazioni in merito allo stato d'attuazione degli obiettivi, il loro raggiungimento e la relativa quota da liquidarsi ai dipendenti.

L'erogazione della quota di incentivazione è subordinata all'accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati nei tempi stabiliti.

A ciascun dipendente potrà essere erogata una quota pari al 70% della somma assegnata per la realizzazione delle azioni di Sviluppo dell'Unità organizzativa di appartenenza. Tale quota si differenzia in base alla categoria di inquadramento ed in base al grado di partecipazione (realizzazione operativa, gestione della realizzazione, progettazione e ideazione)

La restante quota del 30% verrà erogata su valutazione del Responsabile del Servizio competente tenendo conto dell'apporto della qualità individuale.

In caso di realizzazione delle azioni:

tra l'80% e il 100% la quota viene completamente erogata;

tra il 79% e il 40% vengono erogati i 2/3 della quota complessiva;

tra il 20% e il 39% viene erogato 1/3 della quota

sotto il 20% nessuna erogazione.

Tramite la scheda individuale di valutazione

Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi nonché i comportamenti organizzativi in conformità alle schede approvate dall'Ente previste nel sistema di valutazione.

La valutazione come previsto dal sistema di valutazione verrà effettuata dal Responsabile del Servizio.



Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno.

In presenza di piani triennali di razionalizzazione delle spese approvati dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 16 comma 4, 5 e 6 del D.L. 98/2001 convertito in legge 111/2011 una quota non superiore al 50% dei risparmi ottenuti, documentati nella relazione di performance e validati dal Revisore Unico, potrà essere destinata conformemente alla normativa vigente in materia ad incremento del fondo dell'anno successivo e liquidata ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione di tali piani secondo la modalità prevista dalle specifiche norme.

Art. 29 - Buono pasto

1. La disciplina fondamentale in materia di mensa e di buoni pasto sostitutivi è contenuta dagli art. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 13 del CCNL del 09.5.2006. In particolare l'art. 46 comma 2 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che " i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45 comma 2 "del medesimo CCNL". Tale ultima disposizione prevede che: "possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione delle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In presenza delle condizioni sopra cita verrà attribuito un buono pasto sostitutivo del servizio mensa, nella misura stabilita, ai sensi dell'art. 51 - 2^a comma lettera c) del D.P.R. 917/1986, in € 5,00.

CAPO V – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E BANCA DELLE ORE

Art. 30 – Riduzione dell'orario di lavoro

In base all'art. 22 del CCNL dell'01.04.1999, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

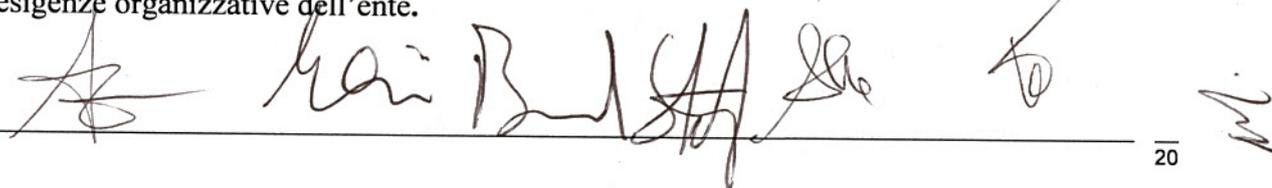
La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è applicabile solo se è possibile dimostrare e certificare che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

La locuzione "proporzionali riduzioni del lavoro straordinario" deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi" devono intendersi i mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici, di carattere permanente, la cui adozione permette di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento, anche solo in quota, della riduzione dell'orario di lavoro.

Gli organi di controllo – OIV – verificano e certificano espressamente il rispetto dei presupposti previsti a fondamento dell'istituto.

Art. 31 – Banca delle Ore

La Banca delle ore è stabilita in n. 50. Tale limite potrà subire una modifica in relazione alle mutate esigenze organizzative dell'ente.



CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 32 Risorse che specifiche disposizioni finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 “le somme derivanti dall’attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997”, si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

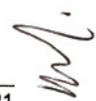
- Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferisce a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006 e successive modifiche e integrazioni);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006 e successive modifiche e integrazioni);
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997 e successive modifiche e integrazioni);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - CCNL 05/10/2001 art. 4 comma 3 inerente le spese di giudizio di cui all’art. 15 comma 2bis del D.Lgs. 546/92; 1. La parte soccombente è condannata a rimborsare le spese del giudizio che sono liquidate con la sentenza. La commissione tributaria può dichiarare compensate in tutto o in parte le spese, a norma dell’art. 92, secondo comma, del codice di procedura civile. 2. I compensi agli incaricati dell’assistenza tecnica sono liquidati sulla base delle rispettive tariffe professionali. Agli iscritti negli elenchi di cui all’art. 12, comma 2, si applica la tariffa vigente per i ragionieri. 2-bis. Nella liquidazione delle spese a favore dell’ufficio del Ministero delle finanze, se assistito da funzionari dell’amministrazione e a favore dell’ente locale, se assistito da propri dipendenti, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori, con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza.

- eventuali economie aggiuntive destinate all’erogazione dei premi dall’art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, ovvero derivanti dall’attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall’art. 6 “Norme transitorie” del D.Lgs. 141/2011: questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite dall’Ente, in applicazione dell’art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Per tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra, si potrà valutare la previsione di un meccanismo di corrispondente decurtazione (fissa o proporzionale) sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione del punto 2, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione dei punti 2 e 3, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

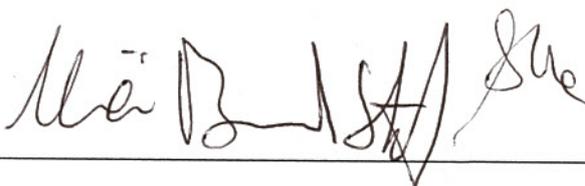
1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 35 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 36 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.



Per la delegazione di parte pubblica

D.ssa Antonia Zarrillo – Segretario Comunale – Presidente



Per la parte sindacale

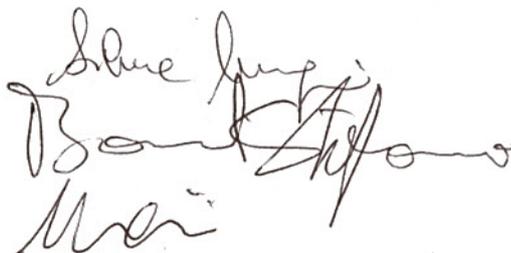
Jacopo Geirola Rappresentante Provinciale CGIL



Donatello Bruschi Rappresentate Provinciale CISL FP

Per le rappresentanti Sindacali Unitarie

Silvia Megli – Componenti R.S.U.



Stefano Bambi – Componente R.S.U.

Marco Masini – Componente R.S.U.