

CITTÀ DI UGENTO



Comune di Ugento
Piazza A.Colosso 73059 (Le)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

PARTE NORMATIVA

ANNO 2015

APPROVATO CON DELIB.G.C. n. 200 DLE 04/09/2015

Luca Jaso

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

di adeguamento al D. Lgs. 150/2009

COMUNE DI UGENTO

In data 16.04.2015, presso la sede del Comune di Ugento ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, presieduta da:

Presidente Dott.ssa Landolfo Zanelia
Resp. Area Affari Generali Dott. Alessandro Tresca

PARTE SINDACALE:

R.S.U.

FP-CGIL: Sig. Tamborrini Pierluigi
Sig. Olimpio Roberto

CISL-FP Sig. Forte Antonio

CSA Sig.ra Viva Irene

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria:

FP-CGIL: Sig. Taurino Paolo

CSA Sig. Vecchio Enrico

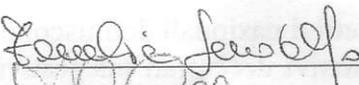
UIL Sig. Di Molfetta Salvatore

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale di adeguamento al D. Lgs. 150/2009.

PARTE PUBBLICA

Presidente Dott.ssa Landolfo Zanelia

Resp. Area Affari Generali Dott. Alessandro Tresca





PARTE SINDACALE:

R.S.U.

FP-CGIL: Sig. Tamborrini Pierluigi
Sig. Olimpio Roberto

CISL-FP Sig. Forte Antonio

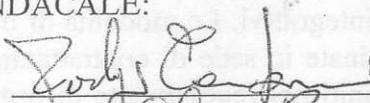
CSA Sig.ra Viva Irene

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria:

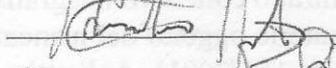
FP-CGIL: Sig. Taurino Paolo

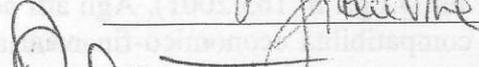
CSA Sig. Vecchio Enrico

UIL Sig. Di Molfetta Salvatore

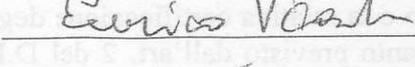














Titolo I

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA, DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Ugento ivi compreso il personale comandato, distaccato o con rapporto di lavoro a part-time in servizio alla data del 01/01/2015 o assunto successivamente e determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

Le disposizioni in tema di contrattazione collettiva integrativa sono quelle previste dal Dlgs 165/2001 come modificato dal Dlgs 150/2009.

Come previsto dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sono escluse dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alla partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 dello stesso decreto, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del medesimo decreto, la materia inerente al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (assegnazione delle controversie di lavoro al Giudice ordinario).

La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalla legge tra i soggetti e con le procedure negoziali che queste ultime prevedono come previsto dall'art. 40 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. D.Lgs. n. 165/2001. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata.

I contratti collettivi decentrati integrativi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale nei limiti dei criteri definiti nel regolamento di organizzazione o dalla legge. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. (art. 40 comma 3 ter D.Lgs. n. 165/2001). Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del citato decreto n. 165/2001.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da

parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- a) sia firmato dalla maggioranza dei rappresentanti eletti nella RSU;
- b) sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- c) sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale ed acquisizione del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei conti.

ART. 2 – CRITERI GENERALI

Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. (art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009)

E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'ente in attuazione del decreto 150/2009. (art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 150/2009).

Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 01/04/1999 i contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dalla legge o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1 del medesimo articolo.

Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale, come previsto dall'art. 4, comma 9, della L. n. 15/2009.

ART. 3 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati agli utenti, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello nazionale secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. n. 165/2001;
- b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate nel CCNL e nel D.Lgs. n. 165/2001
- c) concertazione,
- d) informazione,
- e) consultazione

Come previsto dall'art. 4, commi 1 e 2 del CCNL 01/04/1999, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999.

In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le materie previste dall'articolo 4 del CCNL 1 aprile 1999 con particolare riferimento ai:

- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art 15 del CCNL del 1 aprile 1999, nel rispetto della disciplina dell'articolo 17;
- Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi;

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

- Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate destinate alle finalità dell'articolo 17 co 2 lett a, (compensi diretti a incentivare la produttività...in modo selettivo e secondo risultati accertati...);
- Le fattispecie, i criteri e i valori e le procedure di individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art 17 comma 2 lettere e), f), g), [disagio, specifiche responsabilità, disposizioni di legge].

ART. 4 – DELEGAZIONI DI PARTE PUBBLICA E DI PARTE SINDACALE

La contrattazione collettiva decentrata viene effettuata, di norma, in appositi incontri tra le parti. L'amministrazione è rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica. La parte sindacale è rappresentata dalla delegazione trattante di parte sindacale.

Tale delegazione, nel corso delle trattative può farsi assistere da esperti in materia di contratti di lavoro e valutazione.

Per quanto concerne la delegazione trattante di parte sindacale l'Amministrazione inviterà preventivamente all'avvio della contrattazione le sigle sindacali firmatarie del CCNL ad accreditare i propri rappresentanti territoriali. La RSU partecipa alle trattative come soggetto unitario.

ART. 5 – VINCOLI E MODALITA' DI CONTRATTAZIONE

Gli enti locali attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, che prevede che non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese nonché dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun ente.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del citato decreto. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Le materie demandate alla contrattazione come previsto dalle vigenti disposizioni normative sono contrattate dalle parti secondo le seguenti modalità:

a) l'Amministrazione convoca le delegazioni sindacali entro 15 giorni dalla presentazione della piattaforma datoriale o sindacale, ovvero al presentarsi di situazioni che richiedano la convocazione di incontri;

b) le trattative si svolgeranno solo con i soggetti sindacali previsti dall'art. 10 del CCNL 01/04/1999.

c) le convocazioni agli incontri devono riportare oltre alla data, al luogo ed agli argomenti all'ordine del giorno, l'orario di inizio e di fine della riunione.

Le proposte delle parti sono sempre presentate per iscritto prima dell'inizio delle sessioni negoziali. L'eventuale sostituzione od integrazione di documenti inerenti materie in corso di contrattazione sarà oggetto di adeguata e preventiva informazione.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro la convocazione avverrà in forma scritta almeno tre giorni prima del nuovo incontro anche a mezzo fax o e-mail.

La contrattazione si svolgerà in un'unica sessione negoziale su tutti gli istituti rimessi ad essa dalle leggi e dal CCNL. Qualora le parti non raggiungano un accordo si applica quanto previsto dal comma 3 ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede che "al fine di assicurare la continuità e il

Adler
SPC

migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione".

Per ogni seduta di contrattazione decentrata sarà redatto un verbale sintetico delle conclusioni, degli accordi, delle richieste o proposte dell'una o dell'altra parte e delle clausole controverse, che sarà siglato in ogni sua parte dai presenti, cui provvederà un dipendente designato dalla delegazione trattante di parte pubblica. Tale verbale verrà fornito in copia, a richiesta, ai soggetti della delegazione trattante, salvo concordare la eventuale registrazione della seduta su nastro magnetico non riscrivibile e depositato presso il servizio risorse umane dell'ente.

Come previsto dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sono escluse dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alla partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 165/2001, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali.

ART. 6 – MATERIE DELLA CONCERTAZIONE

La concertazione, che si attiva su richiesta scritta di una delle parti, è prevista dagli articoli l'art. 8 del CCNL 1/4/1999 e dall'articolo 16 del CCNL 31 marzo 1999 sulle seguenti materie costituite dalla definizione dei criteri generali per la disciplina di

- a) Svolgimento dei passaggi per le qualifiche
- b) Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle posizioni
- c) Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative
- d) Metodologia permanente di valutazione
- e) Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica
- f) Individuazione dei profili, da parte dei singoli enti, come da art 3 co 6 sistema di classificazione
- g) Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e modifiche art.14 co 2, (costituzione dei fondi per il finanziamento della progressione economica e della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative)
- h) Articolazione dell'orario di servizio
- i) Calendari attività delle istituzioni scolastiche e asili nido
- j) Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni
- k) Andamento dei processi occupazionali
- l) Criteri generali di mobilità interna

Le modalità della concertazione prevedono che si provveda ad incontri tra le parti entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta e con la conclusione entro 30 giorni dalla data della richiesta con esito redatto a verbale;

TITOLO II

ART.7 - DISCIPLINA DELLE "RISORSE DECENTRATE"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
3. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (**art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.04.1999**);
4. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche (**art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.04.1999**);

5. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori ex art. (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.04.1999),
6. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 5) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004 (art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1.04.1999);
7. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 1.04.1999). L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente.

ART.8 – DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance vigente nell'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .
6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

ART.9 – CRITERI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza 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;
3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione

delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.

4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura frazionata direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito de piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

8. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento qualitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
- d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione

amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.31, comma 2 del D. Lgs. n.150/2009.

11. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate per premiare le "eccellenze". Il "premio di eccellenza" (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito per categoria e annualmente definito in sede di contrattazione collettiva per l'utilizzo delle risorse decentrate) è destinato ai dipendenti più meritevoli (comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità arrotondato per eccesso e definito all'inizio del ciclo di gestione) secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale

TITOLO III

Il trattamento accessorio

ART. 10 - INDENNITÀ DI COMPARTO

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Previsione di spesa € 32.000,00

ART.11 – PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA (art.23 del D.lgs 150/2009, art. 5 del C.C.L.N. del 31 marzo 1999 art 9 co. 1 CCNL 11.aprile 2008, art 52 comma 1 bis dlgs 165/2001)

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Possono esserne destinatari la quota che sarà decisa annualmente a seguito di contrattazione decentrata. Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo peso 1 al punteggio conseguito nel "grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" e peso 2 al punteggio delle "competenze e comportamenti professionali e organizzativi". A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, nella penultima. Le valutazioni di tutti i dipendenti di categoria D sono effettuate dall'OIV (o Nucleo di Valutazione).
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e aver conseguito, nel periodo di comparto definito dal sistema di misurazione e di valutazione, una valutazione non inferiore a 80/100. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di riferimento;
 - d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1°

gennaio.

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

Previsione di spesa € 71.400,00

ART.12 – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 22.01.2004 e dall'art.8 e ss del CCNL 31.3.1999 e ss. mm. e ii., le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative (art. 25 Dlgs 150/2009).

ART. 13 – INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (art. 17 comma 2 lett.f CCNL 14 1.04.1999 come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006)

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità – in quanto caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore – dà titolo ad una indennità nella misura stabilita al successivo punto 8. Il concetto di particolarità implica che non è consentita l'estensione generalizzata dell'indennità. La predetta indennità, pertanto, non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Essa, infatti, deve essere il mezzo per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo spessore, con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica ragionevolezza, l'indennità per specifiche responsabilità. Non è sufficiente, pertanto, la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. La titolarità del compenso per l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato alla durata del contratto. Alla scadenza l'incarico cessa automaticamente e con effetto immediato cessa l'erogazione della predetta indennità per specifiche responsabilità, con recupero degli arretrati eventualmente spettanti nelle more del rinnovo del CCDI in assenza di atto formale di revoca dell'attribuzione.
3. Le assenze superiori a 30 giorni continuativi pregiudicano l'effettivo esercizio delle particolari responsabilità. Pertanto le assenze superiori a 30 giorni continuativi dovuti a malattia non derivanti da causa di servizio, da infortunio sul lavoro, congedo parentale e maternità nelle sue più ampie accezioni, comportano l'immediata sospensione delle indennità di che trattasi.
4. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
5. Con cadenza annuale, i responsabili dei settori procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di particolare responsabilità per l'anno di riferimento; tale individuazione è analiticamente motivata in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato al successivo punto 7 del presente articolo. Contestualmente alla individuazione della posizione, il responsabile procede anche alla sua graduazione in applicazione del successivo punto 8.
6. Definite le posizioni di particolare responsabilità, i responsabili dei singoli settori interessati, con successivo e separato atto, affidano l'incarico ad uno dei loro dipendenti di ruolo, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente contratto decentrato; l'atto di affidamento dell'incarico è trasmesso al

sette settore competente in materia di risorse umane. L'indennità può essere erogata presso la medesima area, anche con dirigenza, a personale delle categorie B e C, pure in presenza presso la stessa di personale della Categoria D. Il Funzionario Responsabile che valuterà di assegnare la predetta indennità di responsabilità deve attenersi a principi di buon senso e ragionevolezza, evitandosi situazioni paradossali, come l'esclusione del personale D da ogni incarico o l'attribuzione allo stesso di valenza economica più bassa rispetto a quanto stabilito per il personale delle categorie B e C (situazione che difficilmente potrebbe trovare adeguata giustificazione sotto il profilo organizzativo).

7. Al fine della individuazione delle situazioni lavorative di particolare responsabilità nonché dei dipendenti di ruolo a cui affidare gli incarichi, ciascun Funzionario Responsabile dovrà tenere conto, all'interno delle categorie interessate, di coloro che effettivamente svolgono compiti particolarmente onerosi o che comportino specifiche responsabilità ovvero che hanno sviluppato specifiche professionalità, secondo i seguenti criteri:

Descrizione
responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base (servizio/ufficio <u>in piena autonomia e contestuale</u> responsabilità per atti a valenza esterna
responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base (servizio/ufficio) <u>in collaborazione con il Funzionario Responsabile</u>
affidamento contemporaneo ed allo stesso soggetto di tutti i procedimenti amministrativi ascritti al Servizio/Ufficio di assegnazione e non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente).
affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore, anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente;

8. La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità, come individuate ai sensi del punto precedente, avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

Prog.	Descrizione	Indennità
1	responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base (servizio/ufficio) <u>in piena autonomia e contestuale</u> responsabilità per atti a valenza esterna	Categ. D: € 2.500,00 Categ. C: € 2.000,00
2	responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base (servizio/ufficio) <u>in collaborazione con il Funzionario Responsabile</u>	Categ. D: € 2.000,00 Categ. C: € 1.600,00
3	attribuzione di funzioni di vicariato in sostituzione del dirigente e <u>contestuale</u> responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base (servizio/ufficio)	Categ. D: € 2.250,00 Categ. C: € 1.800,00
4	affidamento contemporaneo ed allo stesso soggetto di tutti i procedimenti amministrativi ascritti al Servizio/Ufficio di assegnazione e non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente).	Categ. D: € 1.800,00 Categ. C: € 1.400,00 Categ. B: € 1.000,00
5	affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore, anche se riferiti a personale non dipendente ma che opera per conto dell'Ente (una unità);	Categ. D: € 1.500,00 Categ. C: € 1.200,00 Categ. B: € 900,00
6	affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore, anche se riferiti a personale non dipendente ma che opera per conto dell'Ente (oltre 1 unità);	Categ. D: € 1.800,00 Categ. C: € 1.400,00 Categ. B: € 1.000,00

9. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Previsione di spesa € 41.000,00

ART.14 – INDENNITÀ PER SPECIFICA RESPONSABILITÀ (art. 17 comma 2 lett.i CCNL 14 1.04.1999)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso definito in € 300,00 annui lordi.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del Responsabile settore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Previsione di spesa € 1.200,00

ART.15 – INDENNITÀ DI TURNO (art. 45 dlgs 165/2001, 24 e 22, comma 5, CCNL del 14.9.2000)

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestatore nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta a richiesta del dipendente o il riposo compensativo o alla corresponsione per compenso straordinario festivo di cui all'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 entro i limiti imposti dalla normativa vigente. Nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000 (indennità per turno festivo).

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Responsabile di settore.

Previsione di spesa € 35.000,00

ART. 16 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (art. 45 d.lgs 165/2001, 23 CCNL del 14.9.2000)

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore e non superiore a 12 ore.

Previsione di spesa € 6.200,00

ART.17 – INDENNITÀ DI RISCHIO (art. 45 d.lgs 165/2001, art 37 CCNL 14 settembre 2000 come modificato dall'art 41 del CCNL 22 gennaio 2004)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

- l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, vista, etc.;
 - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trasporto particolarmente pesanti.
2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.
- Previsione di spesa € 14.900,00

ART. 18 - INDENNITÀ DI DISAGIO (art. 45 d.lgs 165/2001, art 4 comma 2 lett c) art 17 comma 2 CCNL 1.04.1999)

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
- a) esposizioni di disagio connesse a particolari articolazioni dell'orario di lavoro non ricomprensive di turnazione e diverse e più gravose dalla normale articolazione oraria del personale (esem.: spezzato, orario plurisettimanale, ecc.);
 - b) esposizioni di disagio connesse ad attività di front-office;
 - c) esposizioni di disagio connesse ad attività di servizio che richiede frequenti spostamenti sul territorio altrimenti non remunerate
2. Le situazioni di disagio sono scandite dal dirigente secondo la seguente graduazione:
- a) sensibile € 20,00 mensili;
 - b) intenso € 25,00 mensili;
 - c) notevole € 30,00 mensili.
3. Le prestazioni di disagio ricomprese nel presente articolo devono rivenire dall'attribuzione con atto formale da parte del dirigente di servizio.
4. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione di una specifica indennità. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. (assenze per malattia). L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.
- Previsione di spesa € 1.000,00

ART.19 – INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (art. 45 Dlgs 165/2001, art 36 CCNL 1.09.2000)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:
- a. € 0,52 giornalieri per valori medi mensili fino ad un massimo € 499,99;
 - b. € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 500,00 ad un massimo di € 999,99;
 - c. € 1.55 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 1.000,00.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.
- Previsione di spesa € 1.000,00

ART. 20 - TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPATIBILE CON LA SPECIALITÀ DELLA PRESTAZIONE IN TELELAVORO

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI, si applica anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro – ove attivate - per le quali non si richiede "presenza" fisica in servizio del dipendente.

ART. 21- RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO (art. 22 del CCNL 1/9/1999)

- L'orario di lavoro di 35 ore settimanale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1/9/1999, si applica ai lavoratori ai servizi articolati in turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 4. Lett.b) e c) del CCNL del 06.07.1995,
1. L'applicazione della riduzione oraria viene effettuata in modo da garantire comunque:

- Handwritten signatures and initials*
- a) Il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;
 - b) La coerenza con le linee strategiche dei servizi individuate dai competenti organi dell'Ente;
 - c) I livelli quantitativi e qualificativi dei servizi resi all'utenze esterna ed interna;
 - d) La riduzione di attività straordinaria che comunque è vincolata al limite di spesa.
2. La riduzione d'orario viene realizzata secondo le seguenti modalità:
- a) L'orario di servizio viene programmato su sei giorni alla settimana con prestazione di sei ore giornaliere per 5 gg e di 5 ore nel sesto giorno;
 - b) Il giorno di riposo non è necessariamente coincidente con la giornata festiva;
 - c) La programmazione dei turni viene fatta su base almeno bisettimanale;
3. A seguito della riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale che opera su turni il divisore mensile di 156, previsto dall'art. 52 del CCNL 14/09/2000 per la individuazione della retribuzione oraria, viene rideterminato in 151,67;

ART. 22 – LAVORO TEMPORANEO

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti qualora la durata del rapporto di lavoro sia inferiore a 6 – sei – mesi nell'anno di riferimento.

ART.23 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

ART. 24 - ATTRIBUZIONE DI COMPENSI PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO AL PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000)

In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione del relativo istituto, al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

ART. 25 – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

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

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) 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;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Ai sensi dell'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 riferiscono a:

- a) incentivi per la progettazione (art. 93 comma 7bis D.Lgs. 163/2006);
- b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
- c) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- d) 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).

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

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

ART. 26 – PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO 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 3 del precitato art. 14, si conviene che al personale assegnato a tempo parziale, in convenzione, spetti il trattamento accessorio da attribuire in misura proporzionale al regime orario ridotto (con un rapporto di lavoro della durata di almeno 6 – sei – mesi nell'anno di riferimento).

TITOLO IV Orario di lavoro

ART. 27 – POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

2. L'articolazione degli orari vigente, nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, è informata ai seguenti criteri generali:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- coerenza con i carichi individuali di lavoro;
- ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
- miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
- riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
- sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
- utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
- attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall'art.24 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il competente funzionario dell'ente deve dare riscontro nel termine di 30 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguamenti motivati.

3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.

ART. 28 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti Responsabili di Settore.

3. Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art.5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (**n.180 ore**) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.

4. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

5. I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

ART. 29 - BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

ART. 30 - AMBIENTE DI LAVORO

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava, annualmente, apposite risorse di bilancio.

ART. 31 - SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

1. Gli enti promuovono e favoriscono forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.

2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

DR G *F. P. B. C.*

In coerenza con i principi sopra enunciati l'ente, nel dare concreta applicazione all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001, recante disposizioni in materia di alta formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché della circolare n.12/2011 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 7.10.2011, favorisce la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di laurea organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza.

4. Al perseguimento delle suddette finalità vengono destinate, annualmente, le risorse di bilancio che il CCNL e la legge consentono.

5. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

ART. 32 – GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

ART. 33 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI

1. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22.1.2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione di un contratto collettivo decentrato integrativo, sia a livello territoriale che di singolo ente, troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art.9.

2. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

ART. 34 – CLAUSOLA DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dai CCNL, dai CCQN e dalle leggi nel tempo vigenti.

TITOLO VI **Disposizione transitoria**

ART.35 – NORMA TRANSITORIA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.

3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture o delle risorse finanziarie disponibili o che, comunque, comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, valuterà anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuerà la relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio

4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

LA PARTE PUBBLICA

Lozelli e Seidolf
[Signature]

LA RSU

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LE OO.SS

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Off R
P. A. M.
P. C. M.

ACCORDO SULL'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLE 35 ORE

La delegazione trattante sia di parte pubblica che di parte sindacale si sono incontrate per definire l'applicazione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanale dei dipendenti che operino su turni settimanali presso il Corpo di Polizia Locale.

Premesso che;

- L'art. 22 del CCNL dell'1/04/1999 prevede che per il personale che opera con orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, salvo verifica da parte del servizio di controllo interno o dei nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.
- Come espressamente indicato dal sopracitato art. 22, l'obiettivo contrattuale è quello di favorire l'adozione, di una organizzazione del lavoro basato su turni di lavoro giornalieri o plurisettimanali assicurando contemporaneamente sia un minor carico per gli operatori sia il miglioramento/mantenimento del servizio fornito ai cittadini dai predetti rispetto quello assicurato con l'organizzazione dei Servizi preesistente, riducendo se possibile le prestazioni straordinarie.
- La medesima clausola contrattuale, riconoscendo che l'organizzazione del lavoro su turni è più disagiata del lavoro ad orario fisso, consente solo ai dipendenti coinvolti in tale processo una riduzione dell'orario di lavoro per un massimo di un'ora settimanale, purché questo non penalizzi l'utenza.
- Lo stesso CCNL prevede comunque che tale organizzazione su turni articolati su 35 ore settimanali, sia bilanciata da una corrispondente riduzione delle prestazioni straordinarie ovvero da modifiche di organizzazione che possono idoneamente compensare il maggior costo indotto dal nuovo orario, esprimendo in modo chiaro ed esplicito condizioni di base specifiche per l'applicazione dell'art. 22, a cui è necessario conformare l'accordo Integrativo decentrato che si va a sottoscrivere;

Le parti concordano:

1. L'orario di lavoro di 35 ore settimanale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1/9/1999, si applica a quei servizi effettivamente articolati in turni e, quindi, al momento solo al corpo di polizia locale.
2. La riduzione d'orario viene realizzata secondo le seguenti modalità:
 - a) L'orario di servizio viene programmato su sei giorni alla settimana con prestazione di sei ore giornaliere su 5 gg e 5 ore nel sesto giorno;

Off R
P. A. M.
P. C. M.

- 
- 
- b) Il giorno di riposo non è necessariamente coincidente con la giornata festiva;
 - c) La programmazione dei turni viene fatta su base almeno bisettimanale;
3. L'applicazione della riduzione oraria viene effettuata in modo da garantire comunque:
- a) Il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;
 - b) La coerenza con le linee strategiche dei servizi individuate dai competenti organi dell'Ente;
 - c) I livelli quantitativi e qualificativi dei servizi resi all'utenze esterna ed interna;
 - d) La riduzione di attività straordinaria che comunque è vincolata al limite di spesa.
4. A seguito della riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale che opera su turni il divisore mensile di 156, previsto dall'art. 52 del CCNL 14/09/2000 per la individuazione della retribuzione oraria, viene rideterminato in 151,67;

I provvedimenti di cui al presente accordo hanno decorrenza attuativa a regime dal mese di settembre 2014;

Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina contenuta nel presente accordo alla luce delle eventuali modifiche introdotte ad opera del CCNL successivi o in virtù di sopravvenute disposizioni normative;

Il presente accordo accede al CCDI sottoscritto in data 16/04/2015 quale parte integrante e sostanziale del medesimo.



P. J. M.
P. C. A. I. L.

