

UNIONE DEI COMUNI MONTANI AMIATA GROSSETANA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2013/2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- 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;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- 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;
- D.L. 90/2014 e successiva Legge di conversione;
- Protocollo di intesa tra Sindacati e Regione Toscana siglato nel 2014;
- Accordo Governo Sindacati del 04/02/2011.

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).

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 la formula dell'avvalimento (nella specie del comando).

2. Esso ha validità triennale per gli anni 2013/2014/2015 ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2013.

Le modalità di pagamento degli istituti previsti nel presente contratto si applicano dalla data di stipula del contratto stesso.

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.
5. Le materie oggetto di contrattazione decentrata sono quelle previste dalle normative e dai CCNL nel tempo vigenti.

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.

Art. 4 — Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, 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 15 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 - 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 del Responsabile di posizione Organizzativa.
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 2b) del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle eventuali successive modifiche normative.
3. Le eventuali 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.
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 stanziare 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 nello specifico progetto;
 - 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 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;
f) 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. 6 — Strumenti di premialità

1. Il sistema di premialità deve essere legato anche alla formazione dei dipendenti; tutti i dipendenti devono avere la possibilità di accedere ai corsi di formazione, l'informazione sulla possibilità di seguire corsi di aggiornamento e formazione deve essere data dai Dirigenti e dai Responsabili di settore anche sulla base degli obiettivi di miglioramento fissati dalla Giunta.

2. 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"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel relativo Regolamento;
- 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 (convenite in legge 122/2010); istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel relativo Regolamento;
- 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 (si veda successivo Capo IV) 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 (si veda successivo Capo V);
- 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 dal 50% delle risorse risparmiate mediante attuazione dei "**Piani di Razionalizzazione**"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi ultimi incentivi sono erogabili, per il 50%, solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel relativo Regolamento, in applicazione degli artt. 19, comma 6 e 31 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 7 - Produttività e miglioramento dei servizi – Piani di lavoro

I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Unione, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come riportati negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.

Ferme restando le risorse finanziarie annue disponibili allo scopo, i sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso l'esecuzione di piani di lavoro e/o progetti o dettaglio degli obiettivi, in coerenza con le previsioni dell'art. 37 CCNL 22 gennaio 2004 ed in relazione alle valutazioni che di volta in volta verranno effettuate dai Dirigenti e dai Responsabili del livello quali-quantitativo della prestazione lavorativa, del diverso apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi assegnati e al valore economico degli stessi, nonché delle risorse disponibili.

La misura dei compensi individuali è correlata alla valutazione effettuata dai Responsabili di Area delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati sulla base del sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente.

I Piani/Progetti devono essere presentati dai Responsabili di Area entro il mese di marzo di ogni anno, validati dall'O.I.V. costituito in forma associata presso l'Unione dei Comuni Amiata Grossetana e confermati entro il mese di luglio sulla base degli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale e delle risorse disponibili. I Piani/Progetti sono approvati dalla Giunta dell'Unione con apposito atto. I Responsabili, eseguito il Piano/progetto ne attestano il corretto svolgimento e inviano tale attestazione all'O.I.V. per la verifica prima della richiesta di

liquidazione.

La liquidazione avverrà entro il mese di maggio dell'anno successivo.

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

Art. 8 — 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;
- e) 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 lettera e).

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 e criteri 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) 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;

e) sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. L'Amministrazione, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio relativo Regolamento a cui si fa integrale rinvio.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE SPECIFICHE INDENNITÀ

Art. 10 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i. e CCNL vigente.

3. 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.

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie

professionali.

5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente o del Responsabile del Servizio unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI e nei limiti del budget assegnato. 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 del Servizio.

6. 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.

7. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. 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. 11 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, 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 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio con esposizione al rischio prestato nell'arco del mese.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, elettrici ecc.), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- 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.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Responsabili di Area.

Art. 12 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrato, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in una somma fino a 30 €. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 8, 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...), esso 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. 9, in particolare della correlazione dell'emolumento ai giorni di effettivo servizio, e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Dirigenti dell'Ente sentiti i Responsabili di P.O.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

3.a prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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; in questo caso l'indennità di disagio massima è fissata in 30 € mensili.

3.b prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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;" in questo caso l'indennità di disagio massima è fissata in 30 € mensili.

3.c prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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 e deve produrre un significativo vantaggio economico in termini di costi di gestione per l'ente (in riferimento ad alternative gestionali possibili) ovvero o in aggiunta significativi vantaggi per l'utenza.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono determinate in modo tale da essere complessivamente contenute nel budget definito con l'accordo economico annuale. In caso di insufficienza dei fondi l'amministrazione provvede prioritariamente al finanziamento dei casi di cui al precedente comma 3c e, successivamente, al finanziamento proporzionale dei casi di cui al precedente comma 3 a e 3 b.

Art. 13 - 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) e che la media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 10.000,00 indennità € 1,54 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 10.000,00 ed € 2.000,00 indennità € 1,00 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 2.000 indennità di 0,85 giornaliera.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Essa è esclusa in caso di mancata parificazione del conto.

Art. 14 - Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicendate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente; i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 6 e le ore 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

Art. 15 - Indennità di Reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per i dipendenti incaricati.

E' quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno e in € 0,86 lordi l'ora.

Non compete durante l'orario di servizio e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).

La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità è effettuata trimestralmente.

Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Settore che provvederà alla sostituzione se per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio.

In tali casi l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

Non sarà corrisposto il compenso maturato per il turno di reperibilità qualora non si risponda alla chiamata; in tal caso potrà essere applicata la sanzione secondo le normative contrattuali vigenti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Art. 16 - 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 (impone 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;**

b) compensa le funzioni di **Ufficiale Giudiziario** attribuite ai messi notificatori;

c) compensa le funzioni di **responsabili dei tributi** stabilite dalle leggi;

d) compensa le specifiche responsabilità affidate 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 Dirigenti e Incaricati PO e AP o direttori di servizio 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 massima di:
- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;

- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda massima di € 300,00.

5. Il Singolo lavoratore può legittimamente cumulare più compensi o indennità "accessorie" purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

L'indennità è proporzionata al tempo lavoro per i lavoratori a tempo parziale.

6. Le indennità di cui al presente articolo saranno erogate nella misura del 50% nell'anno di competenza e conguagliate entro il mese di maggio dell'anno successivo. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

7. Le indennità di cui al presente articolo sono determinate in modo tale da essere complessivamente contenute nel budget definito con l'accordo economico annuale.

Art. 17 - Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti, sulla base del regolamento, in diretta 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 responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa), C o B.

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento riguardano dipendenti ai quali sia stato conferito con apposito atto la responsabilità di procedimenti complessi.

Ai fini del presente contratto s'intende U.O.C, l'unità organizzativa competente per una pluralità di oggetti procedurali o di prodotto di contenuto complesso che richieda, da parte dell'incaricato: una prestazione basata su competenze interdisciplinari e semispecialistiche specie se non omogenee (cioè appartenenti a settori scientifici e amministrativi diversi) e un'autonomia organizzativa interna alla struttura organizzativa sovraordinata, che, nell'ambito delle direttive e degli indirizzi forniti dal Responsabile dal servizio, consenta all'incaricato di organizzare autonomamente la sequenza temporale degli incumbenti d'ufficio, tenendo conto dei termini procedurali normativamente previsti, con assunzione di responsabilità in merito.

L'incarico comprende la responsabilità degli adempimenti istruttori per gli atti compresi nelle competenze materiali dell'UO, la responsabilità relativa agli obblighi di trasparenza normativamente previsti, nonché, ove del caso, il coordinamento di altri addetti e, eventualmente, la delega alla firma del provvedimento finale e l'esercizio delegato di funzioni vicarie nei casi consentiti dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Ai fini del presente contratto s'intendono complessi i procedimenti comportanti, anche in modo eventuale, l'applicazione dell'istituto della conferenza dei servizi, ovvero l'apporto di autorità, soggetti o enti esterni che debbano essere valutati o validati dal responsabile del procedimento specie se con riflessi sulla situazione patrimoniale dell'ente. Sono esclusi dal novero dei procedimenti rilevanti ai fini dell'applicazione del presente articolo le funzioni di responsabile unico del procedimento di progettazione e realizzazione di opere pubbliche, di approvazione di strumenti urbanistici e le funzioni prese in considerazione per l'applicazione degli istituti indennitari di cui ai precedenti articoli 12 e 13.

3. L'importo dell'indennità è determinato, nei limiti delle risorse disponibili, dal Responsabile del Servizio di ciascun settore secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale, conformemente a quanto disciplinato nel relativo regolamento interno.

4. Le indennità di cui al presente articolo saranno erogate nella misura del 50% nell'anno di

competenza e conguagliate entro il mese di maggio dell'anno successivo. Sono inoltre proporzionate all'effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione (da calcolarsi in dodicesimi considerando utile il mese in cui siano stati lavorati almeno quindici giorni) e, sono retribuite in maniera proporzionale al massimale al dipendente che presta servizio part-time.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono determinate in modo tale da essere complessivamente contenute nel budget definito con l'accordo economico annuale.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 -Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999

1. Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative 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;
- e) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 19.

Art. 19 -Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. J) CCNL 01.04.1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera j) CCNL 01.04.1999" sono quelle relative a:

- a) incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2006);
- b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- c) 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);
- d) compensi per la direzione degli interventi di prevenzione e spegnimento degli incendi boschivi (L.R. 39/2000)

2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 20.

Art. 20 — Criteri di compensazione

Per il personale appartenente ai servizi cui si applicano i sistemi di incentivazione derivanti dall'art. 15 lett. K del CCNL 01/04/1999 vanno applicate delle riduzioni della quota di produttività collettiva assegnata ai sensi del presente articolo, debitamente proporzionata alle risorse previste dai sistemi di incentivazione a loro espressamente riservati. Si applica la seguente tabella:

Percentuale di accesso alla produttività collettiva in base agli importi liquidati ex art. 15/1 lett. K:

- Da 0 a 4000,00 euro annui 100%
- Da 4001,00 a 6000,00 euro annui 80%
- Oltre 6000,00 euro annui 50%

TITOLO III - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono attuate in aderenza ai seguenti principi:

- a) la funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
- b) la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- c) l'arco temporale di impiego giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore, salvo casi eccezionali;
- d) saranno assicurate e garantite particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di difficoltà debitamente motivate e documentate.

La pausa pranzo avrà una durata di 30 minuti e massima di 2 ore.

I responsabili valutano la possibilità di concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, al personale con particolari esigenze, ulteriori forme di flessibilità di orario.

Art. 22 La Banca delle Ore

E' istituita la banca delle ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

1. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 96 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 23 - Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 — Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed 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.
2. Al principio di proporzionalità fanno eccezione solo i trattamenti accessori legati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché gli altri compensi comunque non collegati alla durata della prestazione lavorativa come, in particolare, quelli previsti dall'art. 16 del presente contratto.

Art. 25 - Personale comunale comandato presso l'Unione

1. Il presente contratto si applica, per quanto possibile, anche al personale comunale temporaneamente assegnato all'Unione mediante avvalimento ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge 311/2004, ovvero in qualsiasi altra forma consentita dall'ordinamento vigente (distacco o comando).
2. Tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 13 e 19 del CCNL 22.01.2004 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del medesimo CCNL, il personale comunale temporaneamente assegnato all'Unione 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. Gli atti di gestione del personale dipendente dei comuni associati temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione.
3. Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'Unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004.
4. Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costituite dall'Unione, relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, utilizzando il corrispondente trasferimento di risorse dagli enti datori di lavoro (per il finanziamento degli

istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali), definito in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

5. Al fine di favorire l'utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'unione, la contrattazione decentrata della stessa unione può disciplinare, con oneri a carico delle risorse disponibili ai sensi del comma 3:

a) l'attribuzione di un particolare compenso incentivante, di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25, su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative;

b) la corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.

6. L'erogazione dell'incentivo di cui al precedente comma 5 lett. a), da parte dell'Unione, avviene secondo i seguenti criteri:

a) L'indennità è determinata nell'importo base di € 20 mensili ed è riconosciuta nel limite massimo delle risorse allo specifico scopo allocate con l'accordo economico annuale;

b) L'indennità è direttamente proporzionale al tempo-lavoro utilizzato dall'Unione;

e) L'indennità, calcolata alla stregua dei criteri di cui alla precedente lett. a) è riconosciuta in misura base al personale che assolve tanto compiti di back-office che di front-office; nel caso siano attribuiti soltanto gli uni o gli altri compiti l'indennità è ridotta ad 6/15 mensili. Laddove il lavoratore sia coinvolto in processi di implementazione di banche dati e di procedure informatiche con riferimento a tutto o parte del territorio dell'Unione, finalizzati ad unificare gli standards di servizio ovvero ad gli standards di trasparenza dell'azione amministrativa od i partecipazione dell'utenza, l'indennità base mensile è aumentata ad € 25.

7. Al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della complessiva retribuzione di posizione attribuita.

8. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 25 -Norme transitorie

1. Il presente accordo sostituisce i precedenti, con effetto dal 01/01/2013 e mantiene la sua validità fino all'eventuale adozione di nuovi accordi decentrati.

2. Eventuali ulteriori argomenti relativi a materie oggetto di contrattazione e che non sono stati affrontati nel presente accordo, potranno essere ricompresi in accordi successivi.

3. In virtù delle norme recate dal comma 114 dell'art. 1 della Legge 56/2014 il quale prevede che le somme comunali destinate al salario accessorio dell'anno precedente vengano trasferite dai Comuni alle Unioni dei Comuni solo nel caso di trasferimento del personale, le disposizioni previste dal precedente articolo 24 (Personale comunale comandato presso l'Unione) commi 3,4,5,6,7,8, sono sospese.

Ciò stante le attività connesse alla costituzione del fondo per il salario accessorio, alla contrattazione decentrata, alla verifica annuale dell'applicazione del contratto, alla liquidazione e pagamento delle indennità, alla valutazione delle indennità di posizione e di risultato delle P.O. saranno liquidate da parte dei rispettivi comuni, salvo acquisire dall'Unione utilizzatrice gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e raggiungimento degli obiettivi e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio. La presente disposizione transitoria verrà verificata durante l'anno 2015 anche in relazione ad una più chiara interpretazione dell'art. 1 comma 114 della Legge 56/2014.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

FP. CGIL: [Signature]

CISL FP: [Signature]

~~UIL FPI~~ [Signature]

U. CHACIA [Signature]

U. CHACIA [Signature]

U. CHACIA [Signature]
