

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria – Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (C.C.D.I.) normativo anni 2013, 2014, 2015 ex art. 5 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 1.4.1999 – Art. 4 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 22.1.2004 e s.m.i. Art. 40 e 40 bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.

Al Revisore dei conti

SEDE

#### PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, al comma 3 – sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c.1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei revisori, servizio ragioneria), ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNUCCDI.

Con Deliberazione della Giunta n. 25 del 03/03/2014 è stata approvata la piattaforma del CDI parte narrativa per il periodo 2013-2015 per la Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana. Piattaforma altresì valevole anche per i comuni associati alla Unione.

In tale data è stata avviata la contrattazione decentrata, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (parte normativa) per l'adeguamento degli istituti contrattuali ai principi del 150/2009, la contrattazione decentrata integrativa anno 2013-2015;

in data 24/03/2015 la Delegazione trattante ha concluso l'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa 2013-2015 (parte normativa);

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare Rgs n. 25 del 19/07/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione: "*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*"), pertanto è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa siglato dalla delegazione trattante in data 24/03/2015 relativo alla parte narrativa 2013-2015.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente adeguato ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico (attuazione art. 65 del D.LGS 150/2009).**

### Modulo 1-

**Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 17 gennaio 2013 Contratto 31 gennaio 2013</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anni 2013/2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Aldo Coppi – segretario Componente: Cesare Papalini – Dirigente Ufficio Tecnico Urbanistico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Adeguamento del contratto collettivo decentrato integrativo 2013-2015 in attuazione di quanto stabilito dall'art. 65, comma 4, del DF.Lgs 150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data _____</b>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessun rilievo</b>
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, con delibera G.C. n. 37 del 17/12/2012</b>  E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs 150/2009? <b>Sì</b>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	retribuzione necessaria	Si, con delibera G.C. n. <u>13</u> del 30.08. <u>27.01.2014</u>
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Si per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? <b>Si.</b>
Eventuali osservazioni =====		

## Modulo 2-

### **Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

#### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

##### **Ambito di applicazione ed efficacia**

1. Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente della Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Il contratto, per la parte normativa, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI;
3. Gli effetti del contratto decorrono dal 01.01.2013, salvo le diverse decorrenze stabilite per ciascun istituto disciplinato.

##### **Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi, correlata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei

- predetti organismi, 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.
2. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.
  3. Con riguardo all'attività negoziale il Presidente di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata, sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente contratto. Con riguardo all'attività negoziale, il funzionario competente nel mese di ottobre di ogni anno provvede sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alla RSU ed alla rappresentanza sindacale.
  4. Sempre con riguardo alla fase negoziale, entro il 31 gennaio di ogni anno il Presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo anno.

#### **Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004**

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione comunale con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL del 22.01.2014.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

#### **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"); istituto 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 (convertite in legge 122/2010) (covenite in legge 122/2010); istituto 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 punti successivi relativi alle tipologie di indennità) 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 successivi punti relativi ai compensi previsti da disposizioni di legge);

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 art. 19, comma 6, e 31 del D.Lgs. 150/2009.

### **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 Montani 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.

### **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 punto relativo agli strumenti di premialità, 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 punto relativo agli strumenti di premialità - 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 uniformati 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.

### **Criteri generali sulla progressione economica orizzontale**

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.

### **Principi generali su fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere specifiche indennità'**

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. Lgs 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.

### **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 punto relativo ai principi generali su fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere specifiche indennità, 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 punto relativo ai principi generali su fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere specifiche indennità e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Responsabili di Area.

#### **Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in una somma fino a 30 €. A specificazione di quanto previsto al precedente precedente punto relativo ai principi generali su fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere specifiche indennità 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 punto relativo ai principi generali su fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere specifiche indennità in particolare della correlazione dell'emolumento ai giorni di effettivo servizio, e di quanto previsto al presente punto) 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 punto 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.

### **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.

### **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).

### **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.

### **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 (impono 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 illeggittimità 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.

### **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 e specifiche 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 unità organizzativa complessa o 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 dai Responsabili del servizio, consenta all'incaricato di organizzare autonomamente la sequenza temporale degli incombeni 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 punti relativi alle indennità di disagio e di maneggio valori.

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 annualmente 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 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.

#### **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 seguente punto.

#### **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 seguente punto.

### **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 4.000,00 euro annui 100%

Da 4.001,00 a 6.000,00 euro annui 80%

Oltre 6.000,00 euro annui 50%

### **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 minima 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.

### **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.

### **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 punto relativo agli strumenti di premialità, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### **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 punto relativo agli strumenti di premialità 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 dal precedente punto relativo alle indennità per specifiche responsabilità.

## **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 art. 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 al precedente punto relativo agli strumenti di premialità 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 € 25,00, 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 € 20,00 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;
  - c) 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 €15,00 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 gli standards di trasparenza dell'azione amministrativa o di partecipazione dell'utenza, l'indennità base mensile è aumentata ad € 25,00.
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 € 16.000,00; 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.

### **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 punto, relativo al 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, al pagamento 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

### **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 componenti dirigenti.
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. Le eventuali risorse specificatamente concesse all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono attribuite alla gestione dei dirigenti competenti per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.
5. 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.
6. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente. Resta inteso che, in favore dei dipendenti che si trovano ad avere nel loro

conto individuale un debito orario, non è possibile liquidare lavoro straordinario fin tanto che non torneranno a recuperare tutte le ore non lavorate. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 6.07.1995.

7. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

### **Sviluppo delle attività formative**

1. L'ente promuove e favorisce interventi 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.

4. 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.

5. L'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, in sede di conferenza dei dirigenti, mediante la predisposizione del piano annuale di formazione del personale previsto dall'art. 7 - bis del D. Lgs. 165/2001.

### **Ambiente di lavoro**

1. L'ente, di 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 di 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 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.

### **Innovazione degli assetti organizzativi**

1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.

2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi

compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:

- la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
- la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
- la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.

3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

### **Pari opportunità**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne l'ente ha istituito, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Il CUG opera in collaborazione con l'OIV per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.

4. In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.

5. L'ente cura l'attivazione, sul proprio sito web, di una apposita area dedicata alle attività del CUG.

6. L'ente è tenuto a predisporre, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, il piano triennale di azioni positive. Pertanto il *Piano delle azioni positive del triennio 2013/2015*, approvato con deliberazione G.C. n. 13 del 09.02.2012.

### **Politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è 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 di cui al precedente comma 1, definita dal competente dirigente dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va uniformata 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.

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.

### **Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente, anche a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, si applicano gli ultimi due periodi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 così come inseriti dall'art. 2, comma 18, lettera b) del D.L. n. 95/2012 che richiama anche le procedure previste 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.

### **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.

### **Contratto di formazione e lavoro**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

### **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.

### **Inquadramento retributivo del personale trasferito**

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art. 30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D.Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 27 del medesimo CCNL.

### **Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**



1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art. 42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'ente.

2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Omissis in quanto trattasi di contratto integrativo decentrato normativo.

C) effetti abrogativi impliciti

Sono implicitamente abrogate tutte le precedenti norme contrattuali in contrasto con il presente contratto.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'ammontare delle risorse destinate al compenso premiale incentivante la produttività, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", nel prosieguo indicato con la parola "Sistema", approvato con deliberazione di Giunta n. ~~37~~ del 17/12/2012

Così come previsto nel "sistema" l'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali in relazione al contributo da ciascuno assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi dimostrati (*valutazione delle competenze e dei comportamenti*)
- un premio collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali.

In sede di accordo annuale sull'utilizzo del fondo vengono stabilite le diverse quote di premialità da destinare alle tipologie di premi di cui alle lettere a) e b) del precedente comma, fermo restando che la quota destinata agli obiettivi non potrà essere inferiore al 60% della totalità delle risorse destinate alla produttività.

Il contenuto del presente contratto integrativo risulta pertanto coerente con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Sono sospese per il triennio 2013-2015 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, considerata la vigenza triennale del CCDI.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

La finalità attesa dalla sottoscrizione del contratto integrativo è la corresponsione degli istituti premianti legati al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione

gestionale dati dall'Amministrazione, Peg e Piano delle Performance, in coerenza con il titolo II del D.Lgs. 150/2009. La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento della produttività dei servizi sarà riscontrato dall'OIV (unico per la Unione e per i Comuni associati) che dovrà validare la relazione sullo stato finale della Performance di ciascun anno in ordine al raggiungimento dei valori attesi/conseguiti, ai processi ed all'organizzazione nel suo complesso. Il quadro si completa con i questionari predisposti al fine di misurare la qualità ed il funzionamento dei servizi per migliorarne le eventuali criticità.

Il Segretario

Responsabile Servizio personale

*ed*

ECONOMICO - FINANZIARIO

*Adolfo Colli*

