



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

COPIA

Deliberazione

n° 236

del 31/12/2013

Oggetto: CCNL Categoria Dipendenti Locali - Determinazione Definitiva Fondo Accessorio Anno 2013 ed Indirizzi per la contrattazione Decentrata.

L'anno duemilatredici, addì trentuno del mese di dicembre alle ore 14:00 nella sede dell'Ente previa notifica degli inviti personali avvenuta nei modi e nei termini di legge, si è riunito l'Organo Deliberante GIUNTA.

Proceduto all'appello nominale, risultano:

			Presenti	Assenti
1	LANDI EMILIO	Sindaco Arcidosso	X	
2	FRANCI CLAUDIO	Sindaco Castel del Piano	X	
3	TOTTI SILVANA	Sindaco Cinigiano		X
4	MAMBRINI MARZIO	Sindaco Castell'Azzara	X	
5	VERDI RENZO	Sindaco Santa Fiora	X	
6	GALLI MASSIMO	Sindaco Roccalbegna	X	
7	ROSSI DANIELE	Sindaco Seggiano		X
8	BRUGI MIRANDA	Sindaco Semproniano	X	
			6	2

Assiste il Segretario ALDO COPPI

Presenti n° 6 – Assenti 2 Tot Componenti n° 8. Assume la Presidenza il Dr. FRANCO ULIVIERI, nella sua qualità di Presidente dell'Unione dei Comuni e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'Ordine del Giorno.

LA GIUNTA

PREMESSO

CHE il giorno venti del mese di settembre 2011 è stato sottoscritto dai Sindaci dei Comuni di Arcidosso, Castel del Piano, Castell'Azzara, Cinigiano, Roccalbegna, Santa Fiora, Seggiano e Semproniano l'atto costitutivo dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana dando attuazione a conformi deliberazioni dei Consigli Comunali, eseguibili di approvazione dell'atto costitutivo e dello statuto dell'Unione;

CHE in data 22.08.2011 con nota prot. 5561 i Sindaci, ai sensi e per gli effetti della disposizione contenuta al comma 4 dell'art. 15 della L.R. del 26/06/2008 n. 37, chiedevano la nomina di un commissario in sostituzione degli organi della Comunità Montana Amiata Grossetana per l'avvio della trasformazione della stessa in Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana;

CHE il Presidente della Giunta Regionale Toscana con decreto n. 149 del 19 settembre 2011 ha nominato il Commissario straordinario della Comunità Montana Amiata Grossetana e contemporaneamente ha assegnato ai Comuni il termine di novanta giorni per l'effettiva costituzione dell'Unione dei Comuni e per adempiere a quanto previsto dal medesimo art. 15, comma 5, della legge regionale n. 37 del 2008;

VISTA la deliberazione del Consiglio n. 5 del 03.11.2011 con cui si nomina il Presidente dell'Unione;

VISTO il Decreto del Presidente n. 1 del 04/11/2011 con cui si nominano i membri della Giunta Esecutiva;

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 211 del 01.12.2011 con cui si decreta l'estinzione della Comunità Montana Amiata Grossetana allo spirare del 31 dicembre 2011 e si prende atto della costituzione dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana e dell'insediamento dei relativi organi;

VISTO che con lo stesso provvedimento si prende atto che alla data del 1 gennaio 2012 si producono gli effetti di cui all'art. 15, comma 8, della Legge Regionale 26 giugno 2008, n. 37.

Con questo ultimo atto si conclude il procedimento di trasformazione della Comunità Montana in Unione dei Comuni e la stessa diventa pertanto operativa dal 01.01.2012 subentrando in tutti i rapporti attivi e passivi già instaurati dalla Comunità Montana;

VISTO lo Statuto vigente dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana pubblicato sul BURT parte II, nr. 45 del 07.11.2012, suppl. 142 il quale tiene conto delle novità legislative nella L.R., n. 68/2011 e dall'art. 14 del D.L. 31.05.2010, n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122 art. 28 nel testo modificato dal D.L., n. 45/2012 art. 19 il quale prevede agli artt. 6 e 7 rispettivamente le funzioni e servizi comunali attribuiti all'Unione e la data di attivazione di tali servizi;

CONSIDERATO che oltre alle funzioni e servizi volontari previste dall'art. 6 comma 2 dello Statuto già esercitate in forma associata dall'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana durante gli anni 2012 e 2013, in conformità al programma di attivazione previsto dallo Statuto e alle disposizioni del D.L., n. 78/2010 è stato attivato l'esercizio associato delle seguenti funzioni fondamentali comunali:

- Le funzioni ed attività in ambito comunale di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- Funzioni riguardanti l'edilizia scolastica, per la parte non attribuita alle competenze delle provincie, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- Trasporto pubblico comunale e viabilità relativamente, quest'ultima, alla costruzione, classificazione e gestione delle strade comunali, la regolazione della circolazione stradale urbana e rurale e dell'uso delle aree di competenza comunale;
- Servizi di centrale Unica di Committenza;
- Funzioni riguardanti la polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- Gestione delle entrate tributarie e dei servizi fiscali (predisposizione dei regolamenti e rispettivi aggiornamenti, supporto alle determinazioni delle tariffe, delle imposte ed aliquote dei singoli tributi, predisposizione della modulistica per il pagamento, contenzioso tributario, gestione dei tributi e delle imposte comunali; eventuale affidamento o organizzazione del servizio di riscossione;

CHE la organizzazione funzionale dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana (sino all'approvazione della macrostruttura e del nuovo regolamento per l'ordinamento degli Uffici e servizi) è basata sul regolamento di organizzazione della ex Comunità Montana Amiata Grossetano e sul suo organigramma costituito su blocchi funzionali.

Tale organigramma, di natura dinamica, è stato implementato di volta in volta con la previsione di strutture (blocchi, unità operativa) relative alla organizzazione di ogni funzione fondamentale.

Il personale della Unione è costituito dal personale direttamente dipendente della Unione derivante dalla successione dalla Comunità Montana Amiata grossetano e da personale dipendente dei Comuni, già destinato c/o i Comuni alle funzioni fondamentali e servizi trasferiti alla Unione, utilizzato dalla Unione secondo l'istituto dell'avvalimento di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 311/2004.

L'avvalimento è regolato da un accordo generale approvato con deliberazione della Giunta, n. 56 del 08.05.2012 e delle Giunte Comunali e conseguentemente stipulato tra gli Enti.

CHE tra le funzioni fondamentali comunali che devono essere esercitate in forma associata previste all'art. 14 del D.L., n. 78/2010 sono previste le funzioni di organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;

CHE la nota della Prefettura di Grosseto del 13 agosto 2013 trasmette la lettera inviata dalla Prefettura di Firenze al Ministero dell'Interno con cui si provvede ad una ricostruzione del contenuto delle funzioni fondamentali che tiene conto degli orientamenti dell'ANCI nazionale – Guide Normative – Agenda dei Comuni 2013 e Anci Toscana.

Con la nota si effettua una connessione tra l'elenco delle funzioni fondamentali di cui all'art. 19 del D.L., n. 95/2012 e quanto previsto dall'allegato 7 al DPCM 28 Dicembre 2011 , attinente la classificazione della spesa prevista dalla normativa sul bilancio armonizzato.

In sostanza si ritiene che dalle "Missioni del bilancio armonizzato, definite peraltro in relazione al riparto di competenze di cui agli artt. 117 e 118 della costituzione possa essere ricavata la corrispondente individuazione del contenuto delle funzioni fondamentali.

CONSIDERATO CHE l'impiego funzionale del personale dei Comuni da parte della Unione avviene mediante l'istituto dell'avvalimento di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge 311/2004 (quasi-comando) in virtù dei seguenti atti presupposti :

- La deliberazione della Giunta Esecutiva n. 56 del 08/05/2012 con cui in ossequio a conforme parere espresso dalla Conferenza dei Sindaci con deliberazione n. 23 del 08/05/2012 si approvava il progetto di accordo collaborativo (ex art. 15 L. 241/90) tra i Comuni dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana e l'Unione stessa per la disciplina dell'avvalimento di unità organizzative e/o individuali comunali da parte dell'Unione.

- Le Giunte Municipali hanno approvato con apposite deliberazioni l'accordo di cui sopra in tutto conformandosi alla delibera della Giunta dell'Unione e della Conferenza dei Sindaci.

Le deliberazioni delle Giunte Municipali sono:

Comune di Castel del Piano Giunta	n. 60 del 22/05/2012.
Comune di Santa Fiora Giunta	n. 36 del 01/06/2012.
Comune di Castell'Azzara Giunta	n. 34 del 22/05/2012.
Comune di Semproniano Giunta	n. 22 del 04/06/2012.
Comune di Roccalbegna Giunta	n. 24 del 01/06/2012.
Comune di Cinigiano Giunta	n. 19 del 05/06/2012.
Comune di Seggiano Giunta	n. 25 del 05/06/2012.
Comune di Arcidosso Giunta	n. 54 del 25/05/2012.

- E' stato sottoscritto tra l'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana rappresentata dal Presidente e i Comuni ad essa aderenti rappresentati dai rispettivi sindaci l' "Accordo attuativo (ex art. 15 L. 241/90) tra i Comuni dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana e l'Unione stessa per la disciplina dell'avvalimento di unità organizzative e/o individuali comunali da parte dell'Unione".

VISTO CHE l'accordo attuativo (ex art. 15 L. 241/90) tra Unione dei Comuni ed i Comuni per la disciplina dell'avvalimento di unità comunali da parte della Unione sopraccitato ampiamente approvato dalla Giunta atto n°56 del 08/05/2012 prevede:

Art. 3 – Implicazioni connesse all'attivazione dell'avvalimento

1. *Si applicano al personale interessato all'avvalimento gli istituti previsti dall'art. 13 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il comparto regioni enti locali che si dedica appunto al personale temporaneamente messo a disposizione della stessa dagli enti aderenti. (art. 13 CCNL 22.01.2004.*

.Art. 5 – Responsabilità

1. *L'Unione rimane titolare e responsabile dell'esercizio della funzione e della erogazione del servizio associato nonchè dei rapporti funzionali di cui ci si avvale per lo svolgimento del servizio stesso.*
2. *Rimane responsabile del personale comunale, di cui ci si avvale, il capo servizio/settore del Comune, per la concessione di ferie e permessi, l'erogazione dei trattamenti economici accessori, l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, etc.*

CONSIDERATO CHE sostanzialmente per l'anno 2013 il salario accessorio del personale dipendente dai Comuni ed utilizzato dalla Unione dei Comuni per l'esercizio associato delle funzioni mediante l'avvalimento continua ad essere liquidato dai rispettivi comuni, in deroga a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 2004 di categoria.

CHE comunque per contemperare tale deroga alla norma contrattuale che prevede , tra l'altro , :

<<...

2. *omissis ... Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati 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 presente contratto.*

4. *Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite secondo le seguenti modalità:*

a) *omissis...*

b) *relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, 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.*

..>>

la costituzione del fondo accessorio per il 2013 della Unione deve considerare anche le quote dei fondi dei Comuni relativa al personale comunale in avvalimento utilizzando il sistema della media per l'Ente stabilendo un piano di riparto tra gli Enti associati e dando atto che correlativamente gli Enti provvederanno:

- a) per il 2013 a separare nei propri fondi la quota parte di competenza della Unione (in forza del Principio della invarianza della spesa) e ad erogare il salario accessorio ai dipendenti avvalsi dall'Unione degli istituti consentiti dal contratto dell'Unione (concetto di delega dell'Unione ai singoli Enti, art. 5 comma 2 dell'accordo generale sull'avvalimento) e con validazione dei criteri applicati da parte della Unione.
- b) per il 2014, con fondi da costituire, a regolare contrattualmente e gestionalmente i soli istituti di competenza del Comune.

VISTO CHE in data 01 dicembre 2011 il Presidente della GRT con atto n° 211 decideva:

<<1. La comunità montana Amiata Grossetano è estinta allo spirare del 31 dicembre 2011.

2. E' preso atto della costituzione dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana e dell'insediamento dei relativi organi.

3. A decorrere dalla data del 1° gennaio 2012 si producono gli effetti di cui all'articolo 15, comma 8, della legge regionale 26 giugno 2008, n. 37:

a) l'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana succede a tutti gli effetti nei rapporti attivi e passivi della comunità montana Amiata Grossetano estinta, compresi i rapporti di lavoro in corso;

b) all'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana sono trasferiti i beni e le risorse strumentali dell'estinta comunità montana Amiata Grossetano;

c) l'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana esercita le funzioni regionali già conferite alla comunità montana Amiata Grossetano o da questa esercitate, nonché le funzioni ad essa assegnate con convenzione dai comuni, dalla provincia e da altri enti pubblici; le funzioni sono esercitate sullo stesso territorio sul quale erano esercitate dalla comunità montana; il subentro dell'unione comporta che la disciplina regionale, già applicabile all'esercizio delle funzioni da parte della comunità montana estinta, si intende riferita all'unione medesima;

d) all'unione di comuni spettano le risorse regionali per le funzioni regionali conferite o esercitate, nonché le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 18 della legge regionale n. 37 del 2008;

e) l'ambito territoriale dell'unione costituisce livello ottimale ai sensi della l.r. 40/2001.

4. In particolare:

a) le risorse regionali assegnate, o da assegnarsi sulla base di procedimenti in corso alla data del 31 dicembre 2011, a qualsiasi titolo dalla Regione, già spettanti alla comunità montana Amiata Grossetano, derivanti da risorse proprie, statali o dell'Unione Europea, sono concesse e liquidate all'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana, alle stesse condizioni e per le stesse finalità. L'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana, per dette risorse è tenuta agli adempimenti e ai compiti già di competenza della comunità montana Amiata Grossetano;

b) gli accertamenti già assunti dalla Regione Toscana a carico della comunità montana Amiata Grossetano sono posti a carico dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana;

c) l'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana attua gli interventi programmati dalla comunità montana Amiata Grossetano e dà seguito a quelli in corso, provvedendo, ove occorra, all'aggiornamento degli atti di programmazione per il territorio di competenza.

5. Resta ferma la disciplina degli adempimenti a carico della Regione in materia di trattamento integrativo di fine servizio nei confronti del personale trasferito per l'esercizio di funzioni delegate ai sensi delle leggi regionali n. 62 del 1989 e n. 81 del 1984.

6. Per quanto non previsto dal presente decreto, si applicano le disposizioni della legge regionale n. 37 del 2008.

VISTA la legge Regionale n°37/2008:

- a) art. 15 comma 7 il quale prevede che l'Unione succede alla Comunità Montana Amiata Grossetana a tutti gli effetti nei rapporti attivi e passivi della Comunità estinta, compresi i rapporti di lavoro in corso;
- b) art. 16 comma 1 lettera e) che garantisce la continuità amministrativa, operativa e dei rapporti di lavoro del personale dipendente o a qualsiasi titolo assegnato all'Ente;
- c) art. 23 comma 2 il quale stabilisce che il personale trasferito dalla Comunità Montana estinta ad altro Ente secondo le disposizioni della legge stessa mantiene la funzione giuridica ed economica in godimento all'atto del trasferimento, con riferimento alle voci fisse e continuative, compresa l'anzianità di servizio già maturata.

VISTA la legge Regionale n°68/2011 "Norme sul sistema delle autonomie locali"

- art. 68 comma 3 (personale) che stabilisce che il personale a tempo indeterminato della Comunità Montana estinta, appartenente alla Dirigenza ed alle categorie del comparto autonomie locali, è alla stessa data trasferito all'Unione;
- art. 78 commi 2 e 3 i quali testualmente recitano:
 - << 2. Il personale trasferito alla Comunità Montana estinta ad altro Ente secondo le disposizioni della presente legge mantiene la posizione giuridica ed economica in godimento all'atto del trasferimento, con riferimento alle voci fisse e continuative, compresa la anzianità di servizio già maturata.
 - 3. A decorrere dal trasferimento le risorse già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno dalla Comunità Montana a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale di cui al comma 2, confluiscono nelle corrispondenti risorse degli Enti che acquisiscono il relativo personale....>>

VISTO lo Statuto vigente dell'Ente che, recependo le indicazioni della legge regionale n° 37/2008 e della legge regionale n°68/2011, prevede al comma 1 che <<...Il personale dell'Unione è composto dai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato della Comunità Montana Amiata Grossetana appartenenti alla dirigenza ed alle categorie del comparto regioni ed autonomie locali, ai sensi dell'art. 14, comma 9, art. 15, comma 8, art. 16, comma 1 lettera e), art. 23 comma 2 della legge regionale n. 37/2008 che viene trasferito di diritto nel ruolo della Unione con la qualifica investita, mantenendo la funzione giuridica ed economica;

VISTO l'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che <<... fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende e strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'art. 2112 del codice civile.

VISTO l'art. 2112 del codice civile (mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda);

VISTA la sentenza n° 19564 del 13/09/2006 della Cassazione Civile Sez. Lavoro con la quale si stabilisce che:

<<...La regola per cui il passaggio da un datore di lavoro all'altro comporta l'inserimento del dipendente in una diversa realtà organizzativa e in un mutato contesto di regole normative e retributive, con l'applicazione del trattamento in atto presso il nuovo datore di lavoro (art. 2112 cod. civ.) è confermata, per i dipendenti pubblici, dall'art. 30 del d. lgs. n. 165 del 2001 il quale, nel testo attuale (come modificato dall'art. 16, comma 1 della legge n. 246 del 2005, con efficacia interpretativa del testo precedente), riconduce il passaggio diretto di personale da amministrazioni diverse alla fattispecie della "cessione del contratto" (art. 1406 cod. civ.) e stabilisce, altresì, la regola generale dell'applicazione del trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi nel comparto dell'amministrazione cessionaria (principio affermato dalla S.C. in controversia, promossa da dipendenti postali transitati all'Agenzia delle dogane, concernente la ricomprensione, nel trattamento economico dovuto dall'amministrazione di destinazione, della retribuzione individuale di anzianità, r.i.a., nell'ammontare raggiunto presso l'ente di provenienza, nonché il pagamento dell'intero importo dell'indennità di amministrazione, senza tenere conto dell'analogia indennità prevista per i dipendenti delle finanze).

VISTO il decreto del Commissario straordinario della Comunità Montana Amiata Grossetana con cui si approva l'elenco del personale che viene trasferito dalla Comunità Montana Amiata Grossetana alla Unione (Decreto n°45 del 29/12/2011);

VISTO che l'Unione dei Comuni per effetto dell'art. 32 del DLgs., n. 267/2000 mantiene tutte le funzioni già di competenza della Comunità Montana ai sensi dell'art. 44 della Costituzione relative alla valorizzazione dei territori montani, della loro economia e della tutela dell'ambiente;

RITENUTO di procedere alla definitiva costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2013 delle categorie del contratto CCNL dei lavoratori dipendenti direttamente dalla Unione con le integrazioni relative alle quote del personale utilizzato dalla Unione in avvalimento per l'esercizio associato delle funzioni fondamentali dei Comuni aderenti.

VISTA la deliberazione della Giunta n°57 del 06.05.2013 con la quale al punto 1.11) si approvava la determinazione provvisoria del fondo per il miglioramento, efficacia ed efficienza dei servizi 2013 (allegato C categoria dipendenti).

PREMESSO CHE:

- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) – nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. 150/2009 – sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

- le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del 22.01.2004 (sempre nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D.Lgs. 150/2009) che suddividono tali risorse in:

- o risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- o risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;

- la disciplina specifica delle diverse voci che compongono il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999;

- le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009);

VISTO l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive (comma 3-quinquies) alla contrattazione integrativa “nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 150”;

PRESO ATTO CHE la deliberazione n. 51 del 4.10.2011 della Corte dei Conti Sezioni Riunite di controllo, precisa quanto segue:

- che le sole risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2-bis del D.Lgs. 78/2010, sono solo quelle destinate a remunerare prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che pertanto potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti;

- che detta caratteristica ricorre per quelle risorse finalizzate a incentivare prestazioni poste in essere per la progettazione di opere pubbliche, in quanto si tratta di prestazioni professionali tipiche la cui provvista all'esterno potrebbe comportare aggravii di spesa a carico dei bilanci delle pubbliche amministrazioni;

- che le risorse che alimentano il fondo derivanti da contratti di sponsorizzazioni non si sottraggono alla regola generale e devono pertanto essere computate ai fini della determinazione del tetto di spesa posto per la contrattazione integrativa dall'art. 9, comma 2-bis citato, in quanto, a differenza delle risorse destinate ai progettisti interni “sono potenzialmente destinabili alla generalità dei dipendenti dell'ente attraverso lo svolgimento della contrattazione integrativa”;

VISTO l'art. 9 comma 2-bis, del D.L. n.78/2010, convertito in legge n. 122 del 30.7.2010, il quale prevede che, a decorrere dal 1.01.2011 al 31.12.2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotta in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

DATO ATTO che la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15.04.2011, ha fornito indirizzi applicativi relativamente al blocco dei trattamenti economici disposti dall'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 ed in particolare ha precisato che: *la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013 sulla base del confronto del valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo*”;

VISTI, altresì, i criteri indicati dalla Conferenza Regioni-Province Autonome avente per oggetto: interpretazione disposizioni D.L.31.5.2010, n. 78;

RILEVATO CHE nell'anno 2013 non si sono verificate variazioni nella consistenza del personale rispetto al 31.12.2012 e, pertanto, non occorre dare applicazione alla seconda parte del precitato art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 relativamente alla riduzione del fondo risorse decentrate;

RILEVATO CHE occorre procedere alla determinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2013 nel rispetto delle regole vigenti come da prospetto allegato (allegato “A”);

DATO ATTO che nella successiva fase di perfezionamento della quantificazione del Fondo 2013 e, comunque, in via preventiva rispetto alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo si provvederà agli adempimenti previsti dall'art. 40 -bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ad oggetto “Controlli in materia di contrattazione integrativa”;

RITENUTO, conclusivamente, di dover procedere alla determinazione delle risorse decentrate relativamente all'anno 2013, come da prospetto “Fondo risorse decentrate anno 2013”, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato “A”);

DATO ATTO che il presente atto sarà trasmesso alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 7, comma 1, CCNL 01.04.1999;

VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 testo vigente);

VISTO il Bilancio per l'esercizio finanziario 2013;

VISTA la relazione revisionale e programmatica per l'anno 2013 che contiene la suddivisione per programmi della azione amministrativa 2013;

VISTO IL PEG (Piano esecutivo di gestione) relativo all'anno 2013, il quale costituisce ai sensi dell'ordinamento vigente anche il PDO (Piano Dettagliato degli Obiettivi) ed il PdF (Piano delle Performance);

VISTA la deliberazione della giunta n° 37 del 17/12/2012 con cui si approva il sistema della valutazione della performance;

ACQUISITI i pareri obbligatori favorevoli, di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Responsabili come previsto dall'Art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

CONSTATATO CHE il provvedimento ricade nella competenza della Giunta, ai sensi dello Statuto;

VISTO lo Statuto dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana approvato dai Consigli Comunali pubblicato nei termini di legge sul BURT Parte Seconda n. 45 del 7/11/2012 – Supplemento n. 142;

CON VOTI UNANIMI espressi nelle forme di legge ;

DELIBERA

- 1) di approvare la parte narrativa al presente atto che contiene i presupposti in fatto e le ragioni giuridiche che motivano le seguenti decisioni:
 - 1.1. di costituire, per tutti i motivi in narrativa espressi, che si intendono con la presente richiamati, ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL per i lavoratori del comparto autonomie locali del 22.1.2004, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 21013, nella tabella allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale (ALL. A);
 - 1.2. di dare atto che il Fondo risorse decentrate calcolato per l'anno 2013 non supera l'importo massimo consentito, costituito dall'ammontare del fondo 2010;
 - 1.3. di attestare che il finanziamento relativo al fondo risorse decentrate per l'anno 2013 trova copertura negli appositi capitoli di bilancio pluriennale afferibili alla spesa di personale;
 - 1.4. di dare atto che il fondo è integrato con le risorse comunali a fronte degli avvalimenti (temporaneamente allocate all'esterno del fondo perché spese direttamente dai Comuni ai sensi della deroga all'art. 13 CCNL 2004 prevista dall'art. 5 dell'accordo generale per l'avvalimento citato in narrativa. Tali quote, calcolate secondo il sistema della media per Ente, sono definite in:
Arcidosso € 7.869,84; CasteldelPiano € 10.464,94; Castell'Azzara € 3.692,00; Cinigiano € 4.599,00; Roccalbegna € 1.794,33; Santa Fiora € 6.730,96; Seggiano € 3.306,02; Semproniano € 2.921,07 per un totale di € 41.378,18;
 - 1.5. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 7, comma 1, CCNL 01.04.1999;
 - 1.6. di approvare quali linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa di ente la destinazione del fondo 2013 categorie Enti Locali prevista nella tabella che unita al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.B);
 - 1.7. di approvare il documento che unito al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.C) quale proposta di piattaforma contrattuale integrativa, da proporre alla OO.SS. e R.S.U. dalla delegazione trattante di parte pubblica;
 - 1.8. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, con il voto favorevole unanime conseguito da separata votazione ai sensi dell'art. 134 del Dlgs., n. 267/2000.

UNIONE DEI COMUNI MONTANI AMIATA GROSSETANA

Arcidosso – Castel del Piano - Castell'Azzara – Cinigiano - Roccalbegna - Santa Fiora - Seggiano – Semproniano



SG - 2013 - 341

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

UFFICIO PROPONENTE:

SEGRETARIO

OGGETTO: CCNL CATEGORIA DIPENDENTI LOCALI - DETERMINAZIONE DEFINITIVA FONDO ACCESSORIO ANNO 2013 ED INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA.

Sulla presente proposta di Deliberazione i sottoscritti, ai sensi dell'art. 49 comma 1° D.Lgs. 267/2000, esprimono i seguenti pareri:

I RESPONSABILI

- COPPI ALDO
- PAPALINI CESARE
- PELLEGRINI GIORGIO
- PUPPOLA STEFANO
- BALOCCHI ALBERTO
- MORGANTI ADRIANO
- MARIOTTI MORENO
- MENCHETTI FABIO
- ONOFRI MAURIZIO
- PIERI ROBERTA
- AMERIGHI LUIGI

Per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere

Favorevole Sfavorevole _____

Data _____ Firma _____

L'ISTRUTTORE DDETTO ALLA
U.O. SEMPLICE RAGIONERIA

Petrelli Brunati
Antonella

Per quanto concerne la regolarità contabile, esprime parere sulla copertura finanziaria

Favorevole Sfavorevole _____

Data _____ Firma _____

COPPI ALDO

Per quanto concerne la regolarità contabile:

Favorevole Sfavorevole _____

Data _____ Firma _____

Legenda:

dati Unione evidenziati in rosso

dati dei Comuni evidenziati in nero

IPOTESI DESTINAZIONE FONDO UNIONE 2013

Risorse stabili	70.131,00	
risorse variabili		
nuovi servizi o riorganizzazione	17.139,00	
sponsorizzazioni	0	
		(11.195,00 I.P. – 5.069,00
incentivi alla progettazione +A.I.B.	16.264,00	A.I.B.)
somme non utilizzate fondo anno precedente	0	
	<u>103.534,00</u>	

Risorse comunali a fronte degli avvalimenti
(temporaneamente allocate all'esterno del fondo
perché spese direttamente dai comuni)

n	ENTE	
1	ARCIDOSSO	7.869,84
2	CASTEL DEL PIANO	10.464,94
3	CASTELL'AZZARA	3.692,00
4	CINIGIANO	4.599,00
5	ROCCALBEGNA	1.794,33
6	SANTA FIORA	6.730,96
7	SEGGIANO	3.306,02
8	SEMPRONIANO	2.921,07

41.378,18

TOTALE RISORSE A DISPOSIZIONE

144.912,18

PIANO DI UTILIZZAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO UNIONE DI COMUNI

1 Progressioni economiche in godimento	39.740,00	
2 assegni ad personam	0	
3 indennità di comparto dipendenti unione	8.893,00	
Fondo retribuzione di posizione e di risultato		
4 Posizioni organizzative in essere presso Unione	22.722,00	
somma	<u>71.355,00</u>	

LAVORO STRAORDINARIO (personale unione)

1.897,00

LAVORO STRAORDINARIO (personale comuni)

0

7.800,00 (

INCENTIVI ALLA PROGETTAZIONE (personale Unione)		11.195,00	
INDENNITA' DI RISCHIO (€ 30/mensili)	7.260,00		(erogato direttamente dai comuni)
Indennità di disagio particolari articolazioni orarie	990,00		(erogato direttamente dai comuni)
Indennità di turno (personale Arcidosso, Santa Fiora e Cinigiano per sei mesi)	7.307,04		(erogato direttamente dai comuni)
indennità oraria festivo (art. 24/1 CCNL 14-9-2000)	2.016,00		(erogato direttamente dai comuni)
indennità maneggio valori (una unità x <€ 10.000)	443,12		
a.i.b. (fondi trasferiti dalla Regione)	5.069,32		
INDENNITA' RESPONSABILI uoc/PROCEDIMENTI COMPLESSI (GESTIONE UNIONE)	6.000,00		
SISTEMA DI VALUTAZIONE GESTIONI UNIONE	7.575,00		Da ripartire in base al sistema
SISTEMA DI VALUTAZIONE GESTIONI ASSOCIATE	16.005,14		Da ripartire per delega in base
TOTALE RISORSE IMPIEGATE		144.912,18	0,00
CONSISTENZA FONDO DECENTRATO 2010 - UNIONE (escluse somme neutralizzate)		87.848,00	
CONSISTENZA FONDO DECENTRATO 2013 - UNIONE (escluse somme neutralizzate)		87.270,00	
IMPORTI DEL FONDO 2013 NEUTRALIZZATI:			
- incentivi progettazione	11.195,00		
- A.I.B.	5.069,00		

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2013/2015

Premesso che:

In data _____ è stato sottoscritto un'ipotesi di atto di contrattazione decentrata integrativa relativo al personale del comparto avente ad oggetto la parte normativa per il triennio 2013/2015;

In data _____, il Revisore Unico, con valutazione eseguita, ha attestato la compatibilità delle disposizioni previste dalla parte normativa per gli anni 2013/2014/2015 della contrattazione decentrata integrativa con la contrattazione nazionale, con le norme in materia di limiti di spesa del personale ed in genere con le norme introdotte dall'art. 9 del D.L. 78/2010;

La Giunta con deliberazione n. ____ del _____ ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. _____, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa triennio 2013/2015;

Oggi, __ del mese di _____ dell'anno duemilatrecento, a _____ presso la sede dell'Unione, ha avuto luogo l'incontro

Tra

.....
.....

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto parte normativa triennio 2013/2015;

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

PER LA RSU:

**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 (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di **Giunta n. 197 del 29/12/2010**;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con la deliberazione della Giunta n. 37 del 17/12/2012;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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.
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 PREMIALITÀ

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 dirigenziale.
2. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle eventuali successive modifiche normative.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e

riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

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. 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 (convertito 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 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) il **premio di efficienza** di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009;
- f) le eventuali **economie** aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "**Piani di Razionalizzazione**"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel relativo Regolamento, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

Art. 7 – 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 f).
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) 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. 8 – 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. I Dirigenti nella gestione dei budget loro assegnati, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all’art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepitati 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 I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 9 – 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..
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 Responsabile del Servizio unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. 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. 10 – 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 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), 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 della Dirigenza.

Art. 11 – 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 compresa tra €20,00 ed € 50,00. 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 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 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza della dirigenza dell'ente.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- 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;
- 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;
- 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;

Art. 12 – 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 € 0,51 giornaliera;

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di **Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe**, **Ufficiale Elettorale**;

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 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 di € 300,00.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. 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).

Art. 14 – 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 stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D o C (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento riguarda dipendenti ai quali sia stato conferito con apposito atto dirigenziale 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 che richieda, congiuntamente, da parte dell'incaricato:

- 1) *una prestazione basata su competenze multidisciplinari e semispecialistiche specie se non omogenee (cioè appartenenti a settori scientifici e amministrativi diversi);*
- 2) *Un'autonomia organizzativa interna alla struttura organizzativa sovraordinata, che, nell'ambito delle direttive e degli indirizzi forniti dal Responsabile del servizio, consenta all'incaricato di organizzare autonomamente la sequenza temporale degli incombenenti d'ufficio, tenendo conto dei termini procedurali normativamente previsti, con assunzione di responsabilità in merito;*

L'incarico comprende sempre la responsabilità di procedimento (per tipologie di atti e non per singoli affari), 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 consultati dal responsabile del procedimento con riflessi sulla situazione finanziaria e/o patrimoniale 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 secondi 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 non sono frazionabili e vengono erogate annualmente in un'unica soluzione 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.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999 come sostituito dall'art. 4, comma 4 lettera di del CCNL 5/10/20001

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;
- c) 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. 17.

Art. 16 – 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) compensi per la direzione degli interventi di prevenzione e spegnimento incendi boschivi (L.R., n. 39/2000);
- c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- d) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- e) 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);

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. 17.

Art. 17 – Criteri di compensazione

1. In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell’art. 17 CCNL 01.04.1999 (di cui all’art. 6 c. 1 lett. a) del presente CCDI) il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui ai precedenti artt. 15 e 16 non verrà incluso tra gli aventi diritto all’erogazione del compenso ex art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 01.04.1999 (compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi correlati al merito), qualora, nell’anno di riferimento, il predetto personale, a qualsiasi categoria appartenente, abbia ricevuto – a titolo di compenso ex art. 15 c. 1 lett. d) e J) (artt. 15 e 16 CCDI) - liquidazioni superiori a €500 per la categoria D, €400 per la categoria C ed €300 per la categoria B.

2. Il personale che nel corso dell’anno di riferimento abbia ricevuto la liquidazione di incentivi di cui ai citati artt. 15 e 16 in misura inferiore a quella prevista dal comma precedente, partecipa alla distribuzione dell’incentivo ex art. 17 c. 2 lett. a) fino a concorrenza delle cifra risultante a valutazione conclusa.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18 – 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. 19 – 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.

Art. 20 – Personale comunale comandato presso l’Unione

1. Il presente contratto si applica, per quanto possibile, anche al personale comunale temporaneamente assegnato all’Unione nella forma del quasi-comando ai sensi dell’art.1 comma 557 della legge 311/2004, ovvero in qualsiasi altra forma consentita dall’ordinamento vigente.

2. Tenuto conto di quanto previsto dall’art. 19 del CCNL 22.01.2004 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del medesimo CCNL, il personale comunale comandato o distaccato presso l’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.

Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall’Unione; i relativi atti di gestione sono adottati 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 presente contratto.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, 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 la 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. 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.

7. 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.

8. Le parti danno atto che il fondo dell'Unione per l'anno 2013 è integrato con le risorse comunali a fronte degli avvalimenti (temporaneamente allocate all'esterno del fondo perché spese direttamente dai Comuni ai sensi della deroga all'art. 13 CCNL 2004 prevista dall'art. 5 dell'accordo generale per l'avvalimento citato in narrativa. Tali quote, calcolate secondo il sistema della media per Ente, sono definite in:

Arcidosso €7.869,84; CasteldelPiano €10.464,94; Castell'Azzara €3.692,00; Cinigiano €4.599,00; Roccalbegna €1.794,33; Santa Fiora €6.730,96; Seggiano €3.306,02; Semproniano €2.921,07 per un totale di €41.378,18;

Art. 21 – 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.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Fto FRANCO ULIVIERI

IL SEGRETARIO
Fto ALDO COPPI

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Lì,

**IL SEGRETARIO
ALDO COPPI**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line in apposita sezione "Albo Pretorio" del sito Web Istituzionale dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana¹, accessibile al pubblico (art. 32, comma 1 legge 18 Giugno 2009 n. 69), per quindici giorni consecutivi

dal al.....

ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 comma 2° del D.Lgs. 267/2000

Arcidosso li

**IL SEGRETARIO
Fto ALDO COPPI**

Il segretario sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio ile defissa il senza seguito di reclami ed opposizioni

Arcidosso li

**IL SEGRETARIO
Fto ALDO COPPI**

La presente Deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 3 del D.Lgs. 267/2000 e Art. 35 comma 4 della L.R. 31/92 il giorno per decorrenza dei termini, dopo il Giorno successivo alla compiuta pubblicazione.

**IL SEGRETARIO
Fto ALDO COPPI**

¹ <http://www.cm-amiata.gr.it>