



Comune di
Foiano della Chiana

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO REGIONI – AUTONOMIE LOCALI

A seguito della deliberazione di Giunta comunale n. 2/2016 con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2015/2017 su cui si è formato l'accordo tra la delegazione trattante di parte pubblica e la rappresentanza del personale dell'area del comparto, il giorno 26 gennaio 2016, alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

- La delegazione trattante di parte pubblica composta da:

DOTTORI ROBERTO (Presidente)

PACELLI PAOLA (membro)

- La delegazione trattante di parte sindacale composta da:

a) i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria

- VIGLIAZZI SIMONE

- CHERICI LIDO

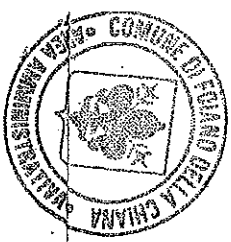
- FRUGINI ALESSIO

b) i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

- ACCIAI GIANMARIA

al termine del quale le parti, come sopra costituite, hanno sottoscritto il seguente Contratto collettivo decentrato integrativo:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
Art. 5 – Materie oggetto di contrattazione decentrata	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’	5
Art. 6 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 7 – Strumenti di premialità	5
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	6
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	8
Art. 9 – Criteri generali	8
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA’	8
Art. 10 – Principi generali	8
Art. 11 – Indennità di rischio	9
Art. 12 – Indennità di disagio	9
Art. 13 – Indennità maneggio valori	10
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità	10
Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità	10
Art. 16 – Indennità di turno	12
Art. 17 – Indennità di reperibilità	12
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	12
Art. 18 – Compensi finalizzati all’incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 19 – Incentivi messi notificatori	13
CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA	13
Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza	13
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	14
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	14
Art. 21– Salario accessorio del personale a tempo parziale	14
Art. 22 – Personale comandato o distaccato	14
Art. 23 – Norma finale.	14



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, e 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), disciplinante, fra l'altro il sistema di premialità, e il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e come integrato 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 contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Gli effetti del presente contratto si riferiscono alle annualità 2015 - 2016 - 2017, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conservano la propria efficacia fino al 31/12/2017 e comunque fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Carri-26
Stifano

Jan

[Signature]

[Signature]



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, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D.Lgs. 150/2009, oltre a quelle comunque attribuite dalla normativa vigente, sono comunque le seguenti:
 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate;
 - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;
 - Criteri generali per l'applicazione della premialità;
 - Verifica delle condizioni per la conferma dell'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

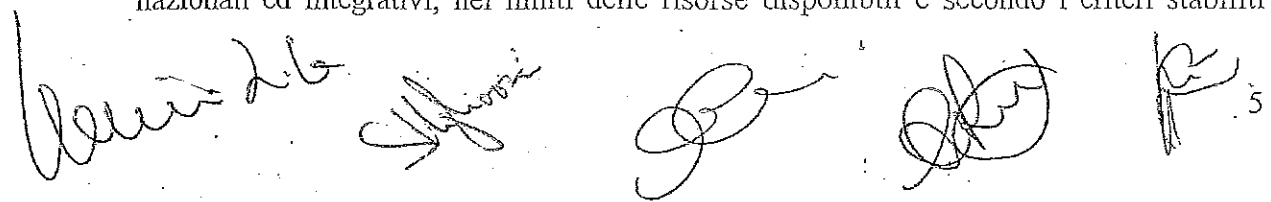
Art. 6 – Quantificazione delle risorse


1. Le risorse “decentrate” destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall’amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, anche con preventive forme di rappresentazione. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione dirigenziale, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione.
3. L’Amministrazione integra per il periodo di validità del presente accordo le risorse sopra determinate sino all’1,2% del monte salari anno 1997, ai sensi dell’art. 15, comma 2 CCNL 01/04/1999 a valere sugli anni 2015, 2016 e 2017. Tali risorse sono destinate:
 - A. quanto all’annualità 2015, al finanziamento di attività incentivanti debitamente validate dall’Organismo Interno di Valutazione in sede di rendicontazione, con verifica quindi del rispetto delle condizioni legittimanti l’erogazione e con riscontro delle concrete attività svolte;
 - B. quanto alle successive annualità 2016 e 2017:
 - a. per una parte mediante istituzione del servizio di reperibilità per due addetti esterni, per attività di protezione civile e pronto intervento di tali addetti;
 - b. per la restante parte mediante valorizzazione di figure di responsabilità che, nell’ottica di nuova organizzazione dell’Ente, l’Amministrazione intenderà istituire, valorizzare o rideterminare. Tali somme saranno quindi destinate a incremento di incarichi di cui alla lettere i) ed f) dell’articolo 17 del CCNL 01/04/1999.
 - c. per eventuali economie o quote non utilizzate all’implementazione del sistema incentivante connesso al Piano delle Performance, oggetto di valutazione annuale da parte del OIV e quindi in analogia con quanto disposto per il 2015.
4. L’incremento appena disposto, per le future annualità, potrà essere oggetto di revoca ove le condizioni generali del Bilancio dell’Ente non consentano di confermare tali previsioni, e la suddetta decisione dovrà essere oggetto di preventiva comunicazione in sede di definizione del bilancio annuale di previsione.



Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l’Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. “produttività”); istituito per il quale è richiesta l’applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente nonché l’applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante la premialità;
 - b) eventuali 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, ove determinate con distinti e successivi accordi decentrati;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
 - d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
 - e) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
 - f) gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V), da istituire con eventuali atti espressi.

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

Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono direttamente ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, 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" (già disciplinato dall'Ente con il "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante anche la premialità") – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 7 lettera f); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 (Piani di Razionalizzazione) – deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della 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 per l'Ente un valore aggiunto



- conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti, anche intermedia; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) le parti danno atto che per le attività ulteriori rese dal personale docente delle scuole materne ed educativo degli asilo nido rispetto a quelle previste dal calendario scolastico verranno predisposti ogni anno appositi piani di lavoro, inseriti nel ciclo della performance, con conseguente valutazione delle risorse economiche del progetto.
3. Le risorse finanziarie di cui al punto 1 vengono ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri ed ordini di priorità:
- a) Voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro:
- indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali;
 - indennità al personale educativo di cui all'art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000 e art. 6 CCNL 05/10/2001;
 - indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, maggiorazioni per lavoro ordinario festivo, notturno ecc., indennità di reperibilità);
 - compensi legati all'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio, disagio, maneggio valori);
 - compensi legati all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della Categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (lett. f art. 17 CCNL 01/04/1999);
 - compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale di cat. B, C o D attribuite con atto formale (art. 36, comma 2, CCNL 22/01/2004);
 - risorse per la valorizzazione delle alte professionalità di cui all'art. 10 CCNL 22/01/2004, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente;
- b) Erogare compensi incentivanti:
- Erogazione dei compensi incentivanti finalizzati da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
 - Erogazione di compensi incentivanti la produttività secondo la disciplina dell'art. 37 CCNL 22/01/2004.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

Le parti si danno atto che per l'annualità 2015, stante l'assenza di criteri preventivamente determinati, non si ricorre all'applicazione dell'istituto.

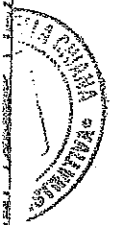
Le stesse si danno inoltre atto che per eventuali applicazioni nell'anno 2016 ed eventualmente seguenti si procederà, prima dell'effettiva applicazione dell'istituto, a determinare oggettivi e preventivi criteri che in ogni caso non potranno sottrarre significative e dovute quote di produttività. Al solo fine di anticipare tale lavoro congiunto tra le parti le stesse anticipano alcune linee guida della futura contrattazione su tale specifico aspetto:

- a. minimo 24 mesi
- b. valutazione sulla base delle valutazioni pregresse
- c. inserimento di un punteggio minimo da raggiungere
- d. valutazione prevalente del merito pur in presenza di un peso rilevante per anzianità, anche tenendo conto del periodo trascorso dall'ultima progressione
- e. decorrenza dall'anno successivo senza effetti retroattivi;
- f. assegnazione delle peo per settore e non con graduatoria unica di Ente.

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 di Area.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente




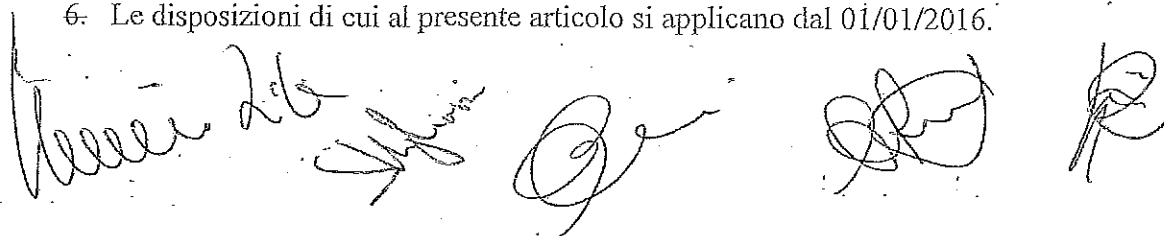
rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Le parti confermano quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quelle previste nell'allegato "A" al presente contratto.
3. L'indennità rischio, nella misura prevista dai vigenti CCNL, viene erogata ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al precedente comma, indipendentemente dalla categoria di inquadramento.
4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile;
6. La nuova disciplina di cui al presente articolo decorre dal 01/01/2016. Per l'anno 2015 si applicherà quanto disposto dal Contratto decentrato 2014.

Art. 12 - 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 come da prospetto di cui all'allegato "A" al presente contratto. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 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...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari, che non godono già dell'indennità di rischio. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
 3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.
 4. In ordine ai suddetti criteri le parti individuano i fattori di disagio attuali per come riportato nell'allegato "A";
 5. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area.
 6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano dal 01/01/2016.
- 





Art. 13 - Indennità maneggio valori


1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa di importo superiore a € 3.000 medi annui compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - media annua di valori maneggiati superiore a € 15.000,00 : indennità € 1,55 giornaliera;
 - media annua di valori maneggiati compresi tra € 7.000,00 e 15.000,00 : indennità € 1,03 giornaliera;
 - media annua di valori maneggiati da € 3.000,00 e 7.000,00 : indennità € 0,52 giornaliera.

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili. Nessuna indennità compete ai sub agenti. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

Art. 14 - 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, Ufficiale d'Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario ove espressamente attribuite ai messi notificatori.
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).
3. La proposta di riconoscimento del compenso deve essere fatta, con apposita e motivata con atto, dal Responsabile di Area interessato, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
4. Le indennità di cui al presente articolo possono essere attribuite in misura parziale, in relazione alle mansioni svolte effettivamente, ma non sono frazionabili mensilmente e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono infine riassorbite dall'indennità di cui al successivo art. 15 se conferite per responsabilità ricomprendenti anche quelle di cui al punto 1.

Art. 15 - Indennità per particolari responsabilità

- 
1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
 2. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 1. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 2. vice responsabilità di struttura di massima dimensione.
 3. responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
 4. coordinamento di risorse umane;
 5. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio; analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 6. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 7. attribuzione di responsabilità con limitata autonomia operativa di categoria B;
 8. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 9. responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;
 3. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2 o, da sola, la condizione di cui al punto 2 del comma 2;
 - b) importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - c) importo pari ad €. 1.800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - d) importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - e) importo pari ad € 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nelle categorie B o C per i quali ricorrono almeno due delle condizioni di cui al precedente comma 2.
 - f) importo pari ad € 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno una delle condizioni di cui al precedente comma 2.
 4. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Responsabile di Area interessato, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione dalla Giunta Comunale.
 5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

Manuel Lio

Spini

Carlo

7. Tale disciplina decorre dal 01/01/2016. Per l'anno 2015 si applicherà la disciplina di cui al Contratto decentrato 2014.

Art. 16 - Indennità di turno

1. Al personale che effettui turni secondo le disposizioni dell'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000, è riconosciuta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro senza che si possa ipotizzare altre ulteriori indennità.
2. L'indennità suddetta verrà corrisposta al personale turnista della polizia municipale secondo gli importi, le modalità e nella misura indicate dall'articolo 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000, secondo le determinazioni del responsabile di Area cui il personale è assegnato.

Art. 17 - Indennità di reperibilità

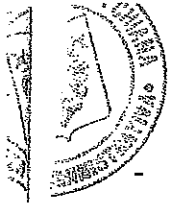
1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.2000. Ad oggi lo stesso è stato formalmente istituito con delibere di G.C. n. 120/2000 e n. 129/2014 per il servizio demografico e per la polizia municipale, con articolazione oraria dalle otto alle venti di ogni giorno festivo/ domenicale. Il personale interessato è quello di categoria C e B. La scelta del personale avverrà da parte dei competenti Responsabili di Area con criterio di rotazione, ferma restando la possibilità per gli interessati di sostituzione reciproca.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 - Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse destinate all'attuazione del d. lgs. 163/2006 (art. 92 commi 5 e 6 ed art. 93 comma 7 ter razione temporis) s.m.i., INCENTIVI ALLA PROGETTAZIONE, sono disciplinate da specifico regolamento approvati dalla giunta comunale. Il regolamento di cui trattasi dovrà conformarsi ai seguenti principi:

- il novero dei soggetti che possono percepire l'incentivo, per ogni opera o lavoro, con l'esclusione esplicita dei dirigenti;
- la competenza del regolamento ad individuare la percentuale massima destinata al fondo, per ogni opera o lavoro;
- la destinazione ad economia delle quote di incentivo corrispondenti ad attività non svolte da personale interno;
- l'abrogazione degli incentivi per la pianificazione;
- il transito di una somma non superiore al 2% degli importi posti a base di gara dal "fondo per la progettazione e l'innovazione", di cui solo l'80% destinato all'incentivazione dei dipendenti;
- l'esclusione esplicita degli interventi di manutenzione da quelli che fanno maturare il diritto all'incentivo;



- il limite massimo individuale annuale di incentivo percepibile posto al 50% “del trattamento economico complessivo annuo lordo”, anche nel caso di corresponsione da parte di più enti;
- la subordinazione della liquidazione al “previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti”;
- la competenza del regolamento ad individuare: “criteri e modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo”
- previsione di una forma di penalità per il caso di ritardi o differimenti nella consegna della progettazione , con una quota non inferiore al trenta per cento;
- nel definire i criteri di riparto delle risorse del fondo, il regolamento deve tener conto “delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere” nonché “dell’effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell’opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo”;
- la competenza di tale regolamento, anche il semplice richiamo a regolamenti o discipline nazionali, alla determinazione delle percentuali spettanti per le singole fasi progettuali, con particolare riferimento ai casi di svolgimento esterno, anche in parte, di tale attività.

2. Per gli incentivi di seguito elencati si confermano, nel rispetto delle disposizioni vigenti e con la relativa attuazione, le norme contenute nei precedenti regolamenti e contratti decentrati:

- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)

Tale disciplina decorre dal 01/01/2015

Art. 19 - Incentivi messi notificatori

1. In sede di concertazione ogni anno verrà verificata la sussistenza delle condizioni finanziarie per destinare una quota, legate alle somme corrisposte a titolo di compenso o rimborso spese per ogni notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria, all’erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Qualora sussistano le suddette condizioni l’incentivo corrisposto, legato alle somme realmente incassate, avrà le seguenti misure:
 - su primi € 500,00 incentivo pari al 50%;
 - da € 500 a € 1.000 incentivo pari al 20%;
 - da € 1.000 a € 2.000 incentivo pari iore al 10%;
 - oltre € 2.000 incentivo non superiore al 5% del rimborso spese introitato dall’Ente.
 - limite comunque operante di euro 500 annui per ogni messo notificatore;

Handwritten signature

Tale disciplina decorre dal 01/01/2016

CAPO VI - PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza

1. Fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all’interno dell’Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l’Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, può essere destinato, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l’attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile e/o il Segretario Comunale a seconda che l’attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale –

Five handwritten signatures

propone alla Giunta Comunale la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento degli uffici e dei servizi disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile interessato ed è validato dal Organismo Indipendente di Valutazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 21- Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre alle indennità di cui al precedente art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 22 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 7, 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. Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

Art. 23 - Norma finale.

1. Il presente accordo sostituisce i precedenti contratti decentrati, pur mantenendone gli effetti maturati in tale periodo.
2. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2015, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e dell'art. 6 del D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.



ALLEGATO A

RISCHIO	DISAGIO	VALORE MENSILE
prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi per la salute e l'integrità personale derivanti da dall' uso di mezzi meccanici (non veicoli o simili) , attrezzi, strumenti rumorosi, taglienti, ivi inclusi mezzi per le attività di taglio e potatura ;		€ 30,00
prestazioni lavorative che comportano esposizione diretta e continua a rischi per la salute e l'integrità personale derivanti da attività per esposizione diretta a catrame , bitume, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico		€30,00
prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi per la salute e l'integrità personale derivanti dall' impiego di sostanze chimiche potenzialmente nocive e/o antiparassitari.		€ 30,00
	Esercizio di prestazione che necessita di un livello costante di attenzione particolarmente alto e l'uso costante di dispositivi di sicurezza al fine di evitare il contatto con elementi di tensione durante le azioni di manutenzione di impianti elettrici	€ 25
	Esercizio di prestazione che necessita di un livello costante di attenzione particolarmente alto e l'uso costante di dispositivi di sicurezza al fine di evitare la possibilità di esposizione a lesioni derivanti dall'uso di saldatrici e/o smerigliatrici , o da	€ 25

Handwritten signature

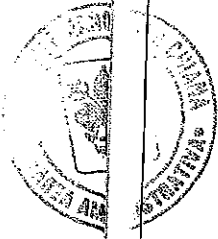
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



	contatto con prodotti chimici , liquami, deiezioni o materiali infetti durante le operazioni di manutenzione delle fognature, pozzetti stradali, e impianti di scarico dei servizi igienici	
	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con scuolabus con esercizio in via continuativa della prestazione in orario spezzato con rientri pomeridiani .	€ 20
	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico	€ 15

Luigi Zib

Stefano

Gianni

Antonio

Roberto