

COMUNE DI LURAS
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2013/2014/2015

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale del Comune di Luras con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, escluso il Segretario in quanto destinatario di specifico contratto collettivo, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 Marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs. n.165 del 2001.

Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2015 per la parte normativa mentre per la parte economica viene rinnovato anno per anno secondo quanto previsto dall'art. 5 del presente accordo.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace quando:

- a) Sia formato per la compatibilità economico-finanziaria dal Revisore dei conti;
- b) Sia firmato dalla delegazione di parte pubblica previo atto autorizzativo da parte della Giunta;
- c) Sia firmato dalla parte sindacale della RSU
- d) Sia firmato dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello. ai sensi dell'art.40 del D Lgs. n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL del 22.1.2004 D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 Luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante, è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri

con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dell'art. 40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D.Lgs. n.165/2001¹, per la destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;

b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art'45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1'4 1999 e successive modifiche e integrazioni;

4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:

- a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
- b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.4s, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 14.1999;
- d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa,
- e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente,
- i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- m) l'andamento dei processi occupazionali;

n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;

o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Nei casi di cui all'art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/12001 è prevista la consultazione.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art.5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 7 - Concertazione

1. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. stipulato il 22.01.2004, ciascuna delle parti, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni (di calendario), la concertazione mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o per posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio;

b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna.

3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

6. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

8. L'informazione

1. L'Ente garantisce una costante e preventiva informazione alle RSU e alle OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di

lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

9. La consultazione

L'Ente, così come previsto dall'art. 6 del D.L.vo N° 165/2001, prima di qualsiasi determinazione in merito, attiva la procedura relativamente alle materie che attengono all'organizzazione e alla disciplina degli uffici, nonché alla consistenza e alle variazioni della dotazione organica con una preventiva consultazione delle parti sindacali per la discussione.

L'Ente mette a disposizione delle R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, la documentazione relativa alla verifica dei fabbisogni in funzione delle finalità di cui all'art.1 del D.L. N° 165/2001 e successive modificazioni.

10 - Regolamentazione del diritto di sciopero

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo di cui all'art.1 della premessa al CCNL 6/7/1995, che fissa i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando – ove possibile- criteri di rotazione;

- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta

comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

- Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione

- Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero locale ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 gg. all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

- In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Per quanto attiene ai Servizi individuati come minimi essenziali, alle prestazioni da garantire, alle professionalità e alle qualifiche di personale con i conseguenti contingentamenti da esonerare in caso di sciopero le parti concordano quanto di seguito specificato.

Le professionalità, le qualifiche ed il contingente numerico per il funzionamento ridotto all'essenziale dei servizi è il seguente:

- Per il Servizio attinente alla sicurezza pubblica
N° 1 Agente di Polizia Municipale Cat. C
- Per il servizio di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale
N° 1 Applicato Anagrafe e Stato Civile (Cat. B3) o, in alternativa,
Responsabile del servizio (Cat. D3)
- Per il servizio cimiteriale - Necroforo - Cat. A1

Art. 11 - Prerogative, diritti e libertà sindacali

Ai sensi delle vigenti norme sulle prerogative sindacali, si prevede quanto segue:

- i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla OO.SS. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

- in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione contegga e comunica, ai fini delle indagini statistiche previste dalla vigente normativa, con separato computo, i permessi fruiti a tale titolo.

- le convocazioni dell'Amministrazione per la partecipazione dei dirigenti sindacali a trattative, confronti, concertazione, consultazioni ed informazione sono fissate, di norma, in orario di servizio. Dette convocazioni non rientrano nel monte ore spettante alle RSU e alle altre OO.SS. secondo l'accordo quadro del 7.8.1998 e sono considerate, a tutti gli effetti, come servizio effettivamente prestato

Per quanto concerne le Assemblee dei lavoratori si stabilisce che:

- a) Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in Assemblea Sindacale per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Stessi diritti sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed a tempo determinato.

- b) La data, il luogo e l'orario dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a

singole qualifiche o profili professionali, sono comunicate all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, o, in caso di emergenza, entro le dodici ore,

c) L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

d) Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai Contratti Nazionali e Decentrati vigenti in caso di sciopero, nei tempi previsti dal precedente punto b).

12 - Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

L'Ente promuove e favorisce la formazione obbligatoria, l'aggiornamento, la riqualificazione del personale dipendente inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, anche in associazione con altri Comuni, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

13. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'ente promuove l'applicazione della vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché in materia di prevenzione delle malattie professionali.

14. Diritto di affissione

1. I componenti delle R.S.U., i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle Associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata o di e mail.

15. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. N° 165/2011 L'Amministrazione si impegna, senza oneri a suo carico, a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi;

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa le OO.SS., la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

16. Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto, non possono

essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.

3. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del servizio che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

TITOLO III

Le risorse decentrate

Art.17 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.01.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1 .4.1999 con i seguenti criteri:

1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04,

2. finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (per enti con dirigenza);

3. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;

4. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
5. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con alto formale derivanti da specifiche qualifiche;
6. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
7. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate, quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004,
8. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art. 18 - Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1, del D. Lgs n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. In ogni comparto l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dalla vigente normativa.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 19 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivamente denominato. Per quota prevalente da destinare alla performance individuale si intende l'ammontare maggiore rispetto a tutte le possibili destinazioni delle risorse decentrate, dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, dell'indennità degli educatori e delle posizioni organizzative (se ente con dirigenza). L'importo

destinato a valorizzare la performance individuale e distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito.

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

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

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzativa e/o professionale.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,20/o del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di

processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione

L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione'

7. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento qualitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.999 sono:

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

f) risorse rese disponibili sotto a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;

g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs. n.150/2009 è eventuale e non è confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino al 213, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

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

TITOLO IV

! trattamento accessorio

Art. 20 - Indennità di comparto

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

Art. 21 - Progressione economica nella categoria

Si rimanda in attesa del nuovo C.C.C.N.L.

Art. 22 - Area delle posizioni organizzative

1 L'ente ha provveduto ad individuare, nel rispetto di quanto previsto dall'art.8 e ss del CCNL 31.3.1999 e ss. mm. e ii., le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e

2. L'Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate e nell'ambito delle risorse disponibili.

Art. 23 - Indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 17. comma 2, lett, f), del CCNL dell'1.4.1999 l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale appartenente alle Categorie B, C, D, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 1.500,00.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera c), del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione decentrata integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. L'indennità è corrisposta previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi della fattispecie normative e/o contrattuali che comportino la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

4. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

5. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a) individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- Responsabilità di programmazione;
- Responsabilità di attuazione;
- Responsabilità di applicazione;
- Responsabilità di pianificazione;
- Responsabilità di controllo;

b) graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- Peso oggettivo della responsabilità interna ed esterna (max 80/100)
- Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100),

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

Art.24 - Indennità per compiti che comportino particolari responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 17. comma 2, lett. ~~z~~ i), del CCNL dell'1.4.1999 l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera c), del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione decentrata integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.25 - Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta un'~~a~~ indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 e alla Dichiarazione Congiunta N° 6 del CCNL 14.9.2000.

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

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente,

4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore

5. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dalle vigenti norme.

Art. 26 - Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14 9 2000

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

3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato

Art. 27 – Indennità di rischio

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

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo, operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o in caso in cui se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischi specifici connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, ecc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. La misura dell'indennità di rischio è di € 15,00 mensili lorde per effettiva esposizione.

3. In applicazione del sopracitato art. 37 del CCNL 14.9.2000 **2** spetta alla contrattazione decentrata integrativa definire le prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione a rischio per il personale di questo Ente,

Art. 28 - Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL dell'1.4.1999 le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale', etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità';
- e) Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dall'Operatore per i Servizi Sociali a diretto contatto con particolare tipo di utenza;
- f) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate;

4. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera c), del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione decentrata integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

Art. 29 - Indennità maneggio valori

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori

maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:

a. € 0,52 giornalieri per valori medi fino ad un massimo di € 1.500,00;

b. € 1,00 giornalieri per valori medi da € 1.501,00 a € 4.000,00

c. € 1,55 giornalieri per importi superiori a € 4.000,00

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 30 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

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

Art. 31 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

TITOLO V

Disposizione transitoria

Art.32 - Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce il precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono

da intendersi disapplicate con effetti che si riproducono dalla sottoscrizione del presente contratto.

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