

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CATTOLICA PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato e 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;
 - D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 13/5/2009, come successivamente modificato ed integrato, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n.97 del 18/6/2014;
 - Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 in data 30/11/2011;
 - Manuale di valutazione della Performance individuale del personale dirigente, del personale dipendente, del personale con qualifica di posizione organizzativa e norma transitoria, adottato con deliberazione di G.C. n. 89 del 21/12/2011;
 - 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

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.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'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 come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.
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.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. 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.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le parti convengono sulla possibilità di istituire, su materie di particolare rilevanza, tavoli tecnici al fine di trovare soluzioni condivise.

Art. 4

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL sono così individuate:
 - a) – criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
 - b) – verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del fondo sino al 1,2% del monte salari 1997;
 - c) – criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
 - d) – correlazioni tra indennità diverse (es. riduzione proporzionale della produttività in caso di percezione di altre indennità che superano importi predeterminati);
 - e) - criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
 - f) - criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza
2. Sono fatte salve tutte le disposizioni in materia previste nel CCNL.

Art. 5

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6

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 dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia, tenuto conto delle eventuali interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
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, ed utilizzate per il finanziamento del premio di efficienza di cui al successivo art. 7, c. 1 lett. d), 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. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopraddetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
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 e che possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - 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 del Nucleo 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. 7 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 adottato dall'Ente, nonché l'applicazione delle relative modalità di erogazione.

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 adottato dall'Ente;

c) 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 VII;

d) le somme stanziare in attuazione dei “Piani di Razionalizzazione” ex art. 16 del D.L. 98/2011 convertito in L. n. 11/2011 (si veda successivo Capo VI);

2. Agli strumenti di premialità sopra indicati si aggiungono:

a) - le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo V) la cui corresponsione non è legata alla valutazione della performance individuale o di gruppo, ma all'effettivo svolgimento delle relative prestazioni;

b) - 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, per la cui definizione si rinvia al successivo Capo VI.

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

Art.8

Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:

- Condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;

- Consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento dell'Ente;

- Sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

Art. 9

Criteria 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. 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 la differenziazione retributiva in "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 7 lett. d); 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 - *"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 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) 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;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi ed eventuale contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi e conseguente valutazione dell'apporto individuale;
 - f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE FINALITÀ DI CUI ALL'ART. 17 C. 2 LETT. A) CCNL 1/4/1999 - COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Art.10 Compensi per premialità individuale

La quota di risorse destinata all'incentivazione individuale di cui al precedente art. 7 c. 1 lett. a) è costituita dall'importo che residua in seguito all'applicazione degli altri istituti. In tale quota si convogliano, nell'anno di riferimento, i residui eventualmente prodotti sulle singole quote di risorse destinate alle altre finalità.

Alla erogazione di tali importi si procede come di seguito specificato:

1. Acquisizione valutazioni del personale che abbia partecipato al raggiungimento degli obiettivi di settore e suddivisione dello stesso in gruppi corrispondenti al valutatore/settore di appartenenza nell'anno di riferimento;
2. applicazione al singolo dipendente del relativo parametro di categoria, di cui all'elenco seguente:

| Parametro di categoria | |
|------------------------|-----|
| Cat. A | 130 |
| Cat. B | 145 |
| Cat. C | 160 |
| Cat. D | 175 |

e di un coefficiente numerico, che rappresenta il punteggio dotazionale del dipendente, nel quale l'unità corrisponde al dipendente a tempo pieno in servizio per tutto l'anno, proporzionato in caso di part time e di cessazione, assunzione o comando in corso d'anno;

3. la somma per settore dei punteggi dotazionali viene utilizzata per la suddivisione del budget complessivo disponibile, così da definire il budget di settore (A);
4. calcolo del punteggio individuale (B) del singolo dipendente destinatario di produttività, come specificato al successivo punto 5. Tale punteggio individuale corrisponde al prodotto tra:
 - parametro categoria;
 - valutazione conseguita;
 - punteggio dotazionale;
 - coefficiente di cui al successivo art. 17 – Norma di salvaguardia
5. si precisa che è destinatario di produttività il dipendente, non escluso per altre cause, che abbia conseguito una valutazione pari o superiore a 6 e, a partire dal 2015, non abbia effettuato assenze a qualsiasi titolo (come risultanti dai riepiloghi mensili delle timbrature) superiori a n. 180 giorni per chi lavori su 5 e a n. 212 giorni per chi lavori su 6. In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno i periodi non lavorativi saranno considerati assenze. Nel caso in cui intervengano norme ostatiche a tale articolo, dovranno essere prese in debita considerazione al momento dell'applicazione dello stesso.
Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part time di tipo verticale i limiti di cui sopra saranno proporzionalmente ridotti.
6. Quindi , ottenuto il valore A ed il valore B si ottiene il valore del singolo punto (C) come segue:

$$\frac{A}{\text{somma di tutti i punteggi individuali (B) del settore}} = C$$

7. infine moltiplicando il valore B per il valore C si ottiene la quota di salario accessorio spettante al dipendente.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.11

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. Le progressioni orizzontali vengono attribuite, nell'ambito delle risorse destinate a tale istituto, con le modalità previste nel vigente sistema di Misurazione e valutazione della performance;
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;
4. Le parti convengono che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE TIPOLOGIE DI PRESTAZIONE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 12

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 Dirigente/Responsabile.
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. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Dirigente/Responsabile
9. Gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono così conteggiati:
 - a) le indennità indicate per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
 - b) Le indennità computate su base mensile sono conguagliate, a consuntivo (di norma il

mese successivo), per tutti i giorni decorrenti tra il primo giorno di assenza fino alla data di rientro in servizio.

c) Le indennità su base giornaliera sono rapportate all'eventuale part time di tipo orizzontale.

Laddove si faccia riferimento ai giorni di effettivo servizio, si intendono i giorni con effettiva presenza in servizio per almeno il 50% dell'orario dovuto nella giornata di riferimento. Nel caso di conguaglio a consuntivo saranno conteggiati anche i giorni con effettiva presenza in servizio inferiore al 50% dell'orario dovuto nella giornata di riferimento

Art. 13

Indennità di rischio e disagio

art. 17 comma 2 lett. d) ed e) CCNL 1/4/1999 e art. 37 CCNL 14/9/2000

Si richiama il testo dell'accordo stralcio di Contrattazione decentrata inerente le due indennità, sottoscritto dalle parti il 27/7/2012, composto di n. 7 articoli e n. 2 allegati, come di seguito indicato, che si allega alla presente sotto la lettera A);

Art. 1 - Individuazione delle mansioni che comportano rischio

Art. 2 - Corresponsione dell'indennità

Art. 3 - Mansioni che comportano disagio

Art. 4 - Tipologie di prestazioni disagiate

Art. 5 - Corresponsione dell'indennità

Art. 6 - Cumulabilità

Art. 7 - Norma finale

Allegato 1) - Attività Rischiose ai sensi dell'art 1 comma 1 lettere b), e c).

Allegato 2) – Modalità applicative

Si dà atto che l'allegato 2) di cui sopra viene cassato in quanto il contenuto dello stesso è meglio specificato al punto 9 del precedente art. 12.

Art. 14

Indennità particolari responsabilità art. 17 c. 2 lett. f e lett. i CCNL 1/4/1999

Si richiamano i testi degli accordi stralcio di Contrattazione decentrata disciplinanti l'indennità di cui alle lett. f) ed i) art 17 c. 2 CCNL 1/4/1999, sottoscritti dalle parti il 27/7/2012 ed alla lett. f art 17 c. 2 CCNL 1/4/1999, sottoscritto dalle parti il 10/4/2014 che, composti come di seguito indicato, si allegano alla presente sotto le lettere B) e C):

accordi del 27/7/2012 (allegato B):

1) art. 17 comma 2 lett. f) - Modalità di erogazione

2) art. 17 comma 2 lett. i)

accordo del 10/4/2014 (allegato C):

Articolo 1 - Principi generali

Articolo 2 - Norme procedurali per l'attribuzione dell'indennità

Articolo 3 - limiti all'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità

Articolo 4 - Requisiti, indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità

Articolo 5 - Determinazione dinamica dell'indennità di specifica responsabilità.

Art. 15
Indennità maneggio valori
art. 36 CCNL 14.09.2000

1. Ai dipendenti formalmente adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, compete una indennità giornaliera;
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 comportano maneggio di valori.
3. L'importo dell'indennità è stabilito in €. 1,55 giornalieri e viene corrisposta a fronte di un valore annuo di maneggio valori superiore ad euro 516.456,90.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, su attestazione del dirigente del servizio in merito al volume annuo di maneggio valori del servizio (accertato sulla base del rendiconto reso dagli agenti contabili) e al n. di giornate in cui il dipendente è stato effettivamente adibito al servizio di cassa.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16
Norme di riferimento

1. Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 “le somme derivanti dalla attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997”, si riferisce 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.Le parti concordano nell'opportunità di adottare ogni possibile iniziativa per attuare quanto disposto dall'art. 43 della legge 449/1997 sui contratti di sponsorizzazione.
2. Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferisce a:
 - a) - incentivi per la progettazione e la pianificazione (art. 92 commi 5 e 6 D.Lgs. 163/2006); Regolamento per la “Ripartizione degli incentivi di cui all’art.92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n.163 del 12.04.2006”;
 - b) - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997); Nello specifico è stato approvato con deliberazione del C.C. n. 27 del 27/4/2010, il testo coordinato del Regolamento comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili che prevede un compenso incentivante per il personale addetto all'attività di accertamento dell'imposta comunale sugli immobili;
 - c) - partecipazione alle entrate derivanti da sentenze commissioni tributarie primo e secondo grado con spese di giudizio a favore dell'Ente (art. 12 c. 1 lett. b) legge n. 556/1996 (di conversione del D.L. n. 437/1996);
 - d) - 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, sarà destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota,

annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata stessa e comunque contenuta entro il limite massimo del 50% dei risparmi ottenuti, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti , conformemente alla normativa vigente in materia.

Art. 17
Norma di salvaguardia

Per l'applicazione di una forma equitativa di corresponsione dei compensi al personale, si applicheranno, ai dipendenti che già partecipano all'erogazione di progetti speciali o ad altre forme di incentivazione comunque denominate e regolate dal presente contratto, le seguenti riduzioni:

1. Produttività

Ai dipendenti cui siano erogate le risorse di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 16 e le risorse di cui ai progetti finanziati ai sensi dell'art. 15 c. 5 (comma 2) CCNL 1/4/1999, è proporzionalmente ridotta la quota di produttività generale come segue:

| Importo max percepito nell'anno di riferimento | % riduzione della produttività | Coefficiente da applicarsi per il calcolo del punteggio individuale (B) di cui all'art. 10 |
|--|--------------------------------|--|
| Sino ad euro 750,00 | 0,00% | 1 |
| Da euro 750,01 ad euro 1.250,00 | 25,00% | 0,75 |
| Da euro 1.250,01 ed euro 2.250,00 | 45,00% | 0,55 |
| Da euro 2.250,01 ed euro 3.250,00 | 65,00% | 0,35 |
| Oltre 3.250,00 | 85,00% | 0,15 |

2. Posizione organizzativa

Per i titolari di posizione organizzativa, che percepiscono compensi a titolo di incentivo previsto da specifiche disposizioni di legge non incompatibili con tali incarichi (compensi connessi agli incarichi di progettazione, compensi per i professionisti legali, compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) della legge n. 556/1996, spese del giudizio, ai sensi dell'art.8, comma 1, del CCNL del 5.10.2001, compensi connessi ai progetti per condono edilizio), si procede ad una riduzione dell'indennità di risultato in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

| Importo annuale di produttività speciale (*) | Riduzione indennità di risultato |
|--|----------------------------------|
| Fino a € 1.000,00 | Nessuna riduzione |
| Da € 1.001,00 a € 1.750,00 | 10% |
| Da € 1.751,00 a € 2.750,00 | 20% |
| Oltre € 2.750,00 | 30% |

(*) gli importi si intendono al netto di contributi e IRAP

CAPO VII – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 18

Disciplina del premio di efficienza

1. Il 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, è 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 Dirigente/Responsabile e/o la Conferenza dei Dirigenti - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – sulla base dei documenti programmatori approvati dall'Ente propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di specifiche azioni che dovranno 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 Dirigente/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 disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente/Responsabile ed è verificato e validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI VARIE

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 19

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi (conseguiti anche con più periodi cumulati nel corso dell'anno) concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7 comma 1, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Relativamente alle indennità e forme incentivanti previste dal comma 2 del citato art. 7 è possibile la partecipazione del personale a tempo determinato, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo, senza limiti temporali nella durata del rapporto di lavoro.

Art. 20

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. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 21
Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14/9/2000, si stabilisce quanto segue:
 - gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad euro 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
 - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 1/4/1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 7 lett. a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 22
Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 CCNL 22.01.2004 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del medesimo CCNL, negli accordi disciplinanti tempi e modi dell'utilizzo del lavoratore si prevederanno le modalità di partecipazione dello stesso alla erogazione del salario accessorio.

Art. 23
Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a) della disposizione in commento) e/o corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lett. b) del citato comma 5).
3. Ai sensi del comma 3 del richiamato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO IV - -NORMATIVA TRANSITORIA

Art. 24
Norma transitoria dalla data dell'1/1/2013 alla data di efficacia del presente contratto

1. Le parti stabiliscono che nel periodo di vacanza contrattuale, ossia dall'1/1/2013, data in cui non è più efficace il precedente CCDIE, alla data di entrata in vigore del presente contratto, si applicano le norme stabilite nel presente contratto.

APPENDICE 1

Accordo sottoscritto in data 13/2/2013 sulla individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari che giustificano l'elevazione del contingente fissato dall'art.4 comma 2 del CCNL 14/9/2000 in materia di numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale. (*)

- 1) - Ai sensi dell'art. 4 comma 11 del CCNL 14/9/2000, il numero dei rapporti a tempo parziale, tenendo conto altresì delle esigenze organizzative del comune, è elevato di un ulteriore 10% rispetto al limite del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità individuate nel comma successivo, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari di seguito individuate:
- dipendenti portatori di handicap
 - dipendenti in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie
 - familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti
 - dipendenti con figli minori
- 2) – Le posizioni di particolare responsabilità da escludere dal tempo parziale sono:
le Posizioni Organizzative
le Posizioni di alta professionalità
- 3) – Il lavoratore titolare delle particolari responsabilità sopra individuate può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
- 4) – Il predetto limite complessivo è arrotondato per eccesso onde arrivare all'unità.

(*) Art 4 c. 2 CCNL 14/9/2000:

“2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.”