

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL Periodo 2015/2017

In data 02 novembre 2016, presso la sede Comunale ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata intesa afferente il contratto decentrato integrativo aziendale per il periodo 2015/2017 relativo al personale dipendente del Comune di Cortona

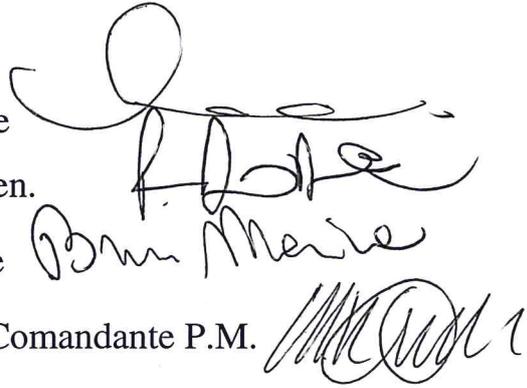
Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: d.ssa Paola Riccucci – Dirigente

Componenti: Dr. Roberto Dottori – Segr. Gen.

Ing. Marica Bruni – Dirigente

D.ssa Maria Rosa Quintili – Comandante P.M.



Delegazione sindacale:

P. Rappresentanza Sindacale Unitaria

ROCCINI
PATIZIA

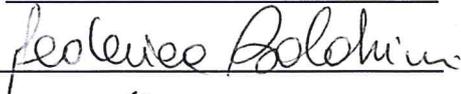


Organizzazioni Sindacali Territoriali

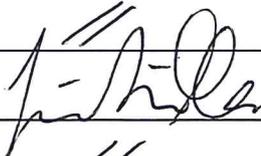
CGIL/FP



CISL/FPS



UIL/FP



DICAPP

CSA



Art.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31/03/99, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004, si applica a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno parziale per il triennio 2015/2017

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta e salvo quanto previsto al successivo art. 12, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibile con il presente CCDI.

Art. 2 FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL del 22/01/2004

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 del 22/01/2004.

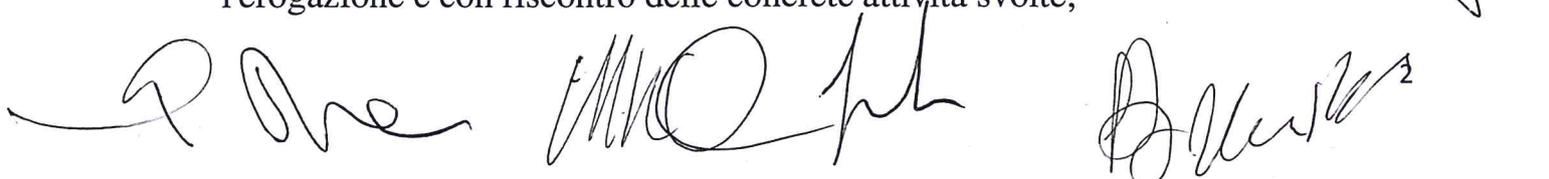
La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente dall'Amministrazione Comunale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza, e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle vigenti tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

L'Amministrazione integra per il periodo di validità del presente accordo le risorse sopra determinate per l'importo annuo di € 30.200 (entro il limite max dell'1,2% del monte salari 2007) ai sensi dell'art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999 a valere sugli anni 2015, 2016 e 2017. Tali risorse sono destinate:

- quanto all'annualità 2015, al finanziamento del progetto di cui alla deliberazione di G.C. 96/2015 ed al finanziamento di attività incentivanti, il tutto debitamente validato 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;



- quanto alle successive annualità ad implementare le risorse destinate alla produttività, atteso che l'Amministrazione intende comunque utilizzare risorse stabili per destinarle a nuovi istituti rappresentati in particolare:
 - a. nel 2016, al completamento del progetto richiamato di cui alla deliberazione G.C. 96/15;
 - b. all'istituzione del servizio di reperibilità per due addetti esterni, per attività di protezione civile e pronto intervento di tali addetti;
 - c. alla valorizzazione di figure di responsabilità che, nell'ottica di nuova organizzazione dell'Ente, l'Amministrazione intende istituire, valorizzare o rideterminare. Tali somme saranno quindi destinate a incremento di incarichi di cui alla lettera f) dell'articolo 17 del CCNL 01/04/1999 ed di cui all'art . 8 del CCNL 31/03/99;

L'incremento sopra indicato, 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.

Art. 3 MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

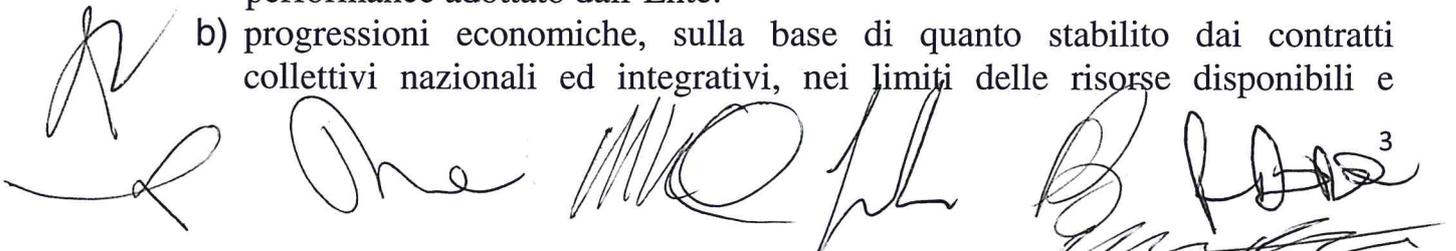
Avuto presente quanto disposto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm., sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti l'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali di cui agli artt. 5 c. 2, 16 e 17 del medesimo decreto, le materie del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Ai sensi dell'art. 40 c. 3 bis la contrattazione collettiva si svolge sulle materie, con i vincoli ed i limiti stabiliti dai contratti nazionali. Per l'elencazione delle materie oggetto di contrattazione si rinvia quindi alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo.

Art. 4 STRUMENTI DI PREMIALITA'

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo 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"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
- b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e



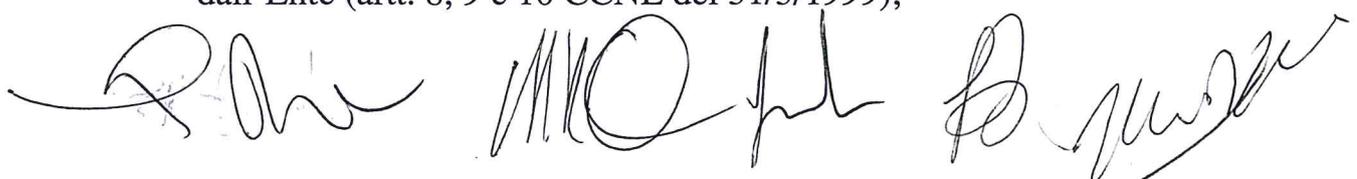
- secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 ove determinate con distinti e successivi accordi decentrati;
- c) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
 - e) 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.
 - f) Eventuale attivazione del premio di efficienza ex art. 27 D.Lgs. 150/09

Art. 5 CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

1. *Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)*- Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia di servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità.
2. *Progressioni orizzontali (PEO)* - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto nazionale di lavoro, per l'anno 2015, non sono destinate risorse decentrate (oltre a quelle necessarie per l'applicazione pregressa dell'istituto) stante l'assenza di criteri predeterminati. La concreta applicazione utilizzerà le risorse indicate al successivo art.7, anche ricorrendo a sottrazioni non significative di quote di produttività.
3. *Retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa* - il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato è determinato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità come individuate dall'Ente (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31/3/1999);

2



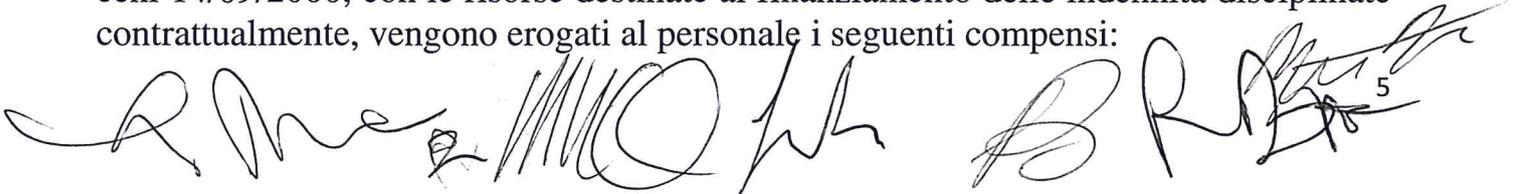
4. *Indennità di comparto*- al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.
5. *Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*- al finanziamento di questo istituto sono destinate le risorse necessarie ad erogare compensi incentivanti la produttività, attraverso l'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22/01/2004).

Art. 6 INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI.

PRINCIPI GENERALI

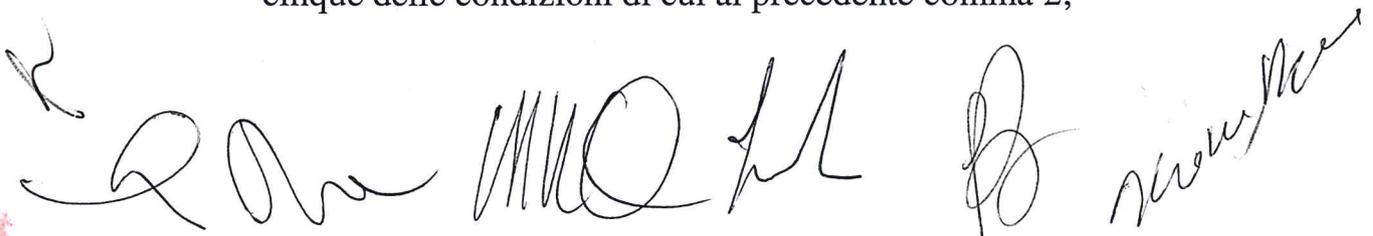
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono 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 articolo, 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 e comunicato, in caso di variazioni, al Servizio Personale .

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 31/03/99 e dell'art. 36 ccnl 14/09/2000, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, vengono erogati al personale i seguenti compensi:



A) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 17 c. 2 lett. F) 01/04/99

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 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. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 8. 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 pari ad €. 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno sei delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - b) importo pari ad €. 1.800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2;



- c) importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2;
- d) importo pari ad € 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nelle categoria D per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 .
- e) importo pari ad € 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 .

Nelle more della nuova pesatura, le due figure attualmente destinatarie dell'indennità di cui trattasi trovano integrale conferma sia come requisiti che come importi

4. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Dirigente/Responsabile di Area interessato, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione dalla Giunta
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e 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.
6. Tale disciplina decorre dal 01/04/2016

B) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 17 c. 2 lett. I) 01/04/99

Detta indennità compensa le specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D, attribuita con atto formale dell'Amministrazione e legate all'effettivo servizio , derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale
- Addetti URP
- Ufficiale giudiziario attribuita al messo notificatore
- Personale addetto al servizio di protezione civile

Le indennità di cui al presente articolo possono essere attribuite in misura parziale, in relazione alle mansioni svolte effettivamente.

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.

L'indennità viene confermata per ogni fattispecie nella misura unica di € 300 lorde annue.



Le indennità di cui alla presente fattispecie sono riassorbite dall'indennità di cui alla precedente lett. A) se conferite per responsabilità ricomprendenti anche quelle di cui al presente punto.

Al fine di consentire l'erogazione delle suddette indennità dovranno essere trasmessi al Servizio Personale, a cura del Direttore di Settore competente, gli atti formali di incarico e/o di revoca per ogni specifica funzione. Una volta fatta la comunicazione essa si intende confermata anche per il futuro sino a diversa informazione specifica.

Le indennità di cui alla lett. A) e B) vengono corrisposte ove sussistono le condizioni per l'attribuzione dello stipendio e pertanto al pari di questo subiscono la riduzione o la sospensione per le cause normative, contrattuali e regolamentari previste.

INDENNITA' di RISCHIO - art. 37 ccnl 14/09/2000

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). La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di ogni servizio.

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per oggettive gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- Preparazione cibi (cuochi)
- Assistenza agli anziani (operatori presso il CRA)
- Guida mezzi pesanti, scuolabus e auto di rappresentanza (autisti mezzi pesanti, autisti scuolabus e autisti auto di rappresentanza)



- Manutenzione del patrimonio (Collaboratori tecnico professionali ed esecutori tecnici quali meccanici, cantonieri, tumulatori, elettricisti, idraulici, giardinieri, fabbri, muratori, cantonieri e addetti al servizio di igiene urbana)

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni soggette a rischio, secondo i criteri sopra stabiliti (od altri che dovessero emergere) ed in base alla valutazione del responsabile del servizio, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile di € 30,00.

Al fine di corrispondere l'indennità in esame sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al rischio semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre.

INDENNITA' di DISAGIO – art. 17 c. 2 lett. E) ccnl 01/04/99

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “disagio” come in prosieguo inquadrate compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, un'indennità specifica.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di naturale temporale e spaziale), ed è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari la cui individuazione è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

Si individuano quali fattori rilevanti di disagio la prestazione richiesta e resa in presenza di eventi eccezionali a cui corrisponda un intervento d'urgenza in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. Spetta per ogni prestazione richiesta, resa e certificata secondo le suddette caratteristiche un'indennità di disagio pari a 20 euro a prestazione con un max individuale di euro 360,00 annui.

La corresponsione di detta indennità sarà effettuata con periodicità annuale, di norma entro il mese di marzo, previa certificazione inoltrata dai singoli Responsabili di Servizio al Servizio Personale entro il mese di febbraio. Per l'anno 2015 la certificazione dovrà essere trasmessa entro 30 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, turno o di reperibilità



INDENNITA' di TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO – art. 17 c. 2 lett. D) ccnl 01/04/99

Al personale che effettui turni secondo le disposizioni dell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000 è riconosciuta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro senza che si possano ipotizzare altre ulteriori indennità.

L'indennità verrà corrisposta al personale turnista della P.M. e della Casa di Riposo secondo gli importi, le modalità e nelle misure indicate dall'art.22 del CCNL del 14/09/2000 in base alle certificazione dei rispettivi Responsabili.

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL del 14/09/2000. Ad oggi lo stesso è stato formalmente previsto ed istituito per la Polizia Municipale, il Servizio Demografico e la Farmacia Comunale. Come già specificato nel precedente art. 2, si da atto che nel corso del 2016 l'Amministrazione Comunale provvederà ad istituire il servizio di reperibilità per due addetti esterni, per attività di protezione civile e pronto intervento di tali addetti.

La scelta del personale da porre in reperibilità avverrà a cura dei singoli Responsabili di Servizio con criteri di rotazione, ferma restando la possibilità per gli interessati di sostituzione reciproca.

INDENNITA' MANEGGIO VALORI (Art.36 CCNL 14/09/2000)

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.

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.

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.

Tale disciplina decorre dall'esercizio 2016

Art. 7 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA.

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.

Relativamente alla programmazione delle risorse le parti si danno inoltre atto che tale attuazione non potrà sottrarre significative risorse alla quota di produttività, e che a tale istituto verranno destinate risorse derivanti da disponibilità che si rendono utilizzabili dopo il perseguimento delle priorità indicate dalle lett. da a) a c) del precedente art. 2, ovvero utilizzando l'economie del fondo derivanti da cessazione di personale nelle precedenti annualità e marginali riduzioni delle quote di produttività.

Al solo fine quindi di anticipare tale lavoro congiunto tra le parti, che porterà ad applicazioni nell'esercizio 2017 (senza precluderne, in presenza di risorse, l'attuazione parziale nell'esercizio 2016), le stesse anticipano alcune linee guida della futura contrattazione su tale specifico aspetto:

- a. minimo 24 mesi di permanenza nella categoria
- b. valutazione alla luce delle previsioni contrattuali, con particolare riferimento ai risultati ottenuti;
- 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 retroattivo;
- f. assegnazione con apposite graduatorie oggetto di specifico accordo tra le parti.



Art. 8 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti danno atto che le risorse destinate alla retribuzione di posizione dei titolari di posizioni organizzativa sono quelle derivanti dalla individuazione e dalla "pesatura" effettuata autonomamente dall'Amministrazione Comunale.

Ai titolari delle posizioni organizzative viene riconosciuto, previa valutazione effettuata dal Dirigente secondo i criteri, la metodologia e la scheda di valutazione individuale già adottata, una retribuzione di risultato nella misura massima del 15% della retribuzione di posizione.

Art. 9 COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

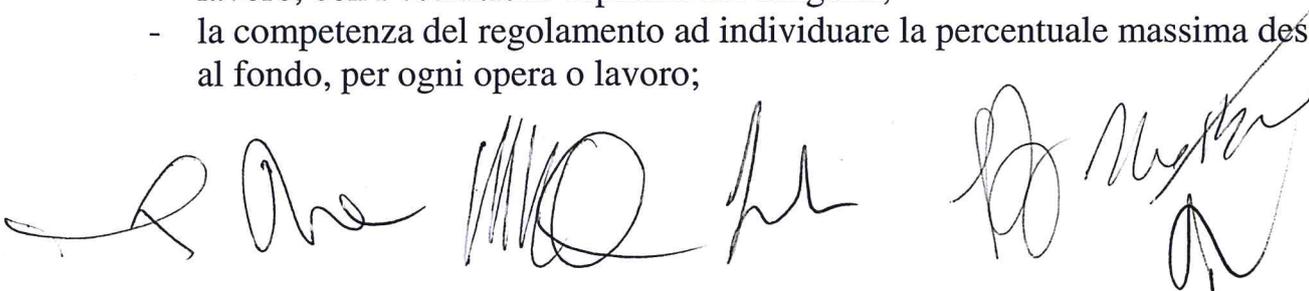
L'erogazione delle suddette risorse avverrà, con i criteri e la metodologia di valutazione definita dall'Ente nel rispetto del confronto sindacale, ed a seguito di valutazione da parte dei Dirigenti secondo la scheda di valutazione individuale già operante in quanto rispondente ai criteri di erogazione legislativamente e contrattualmente previsti.

Si da atto, tuttavia, che detta scheda individuale di valutazione potrà anche essere modificata dall'Amministrazione sempre nel rispetto dei criteri normativi e contrattuali. In questo caso la nuova scheda di valutazione, una volta approvata, dovrà essere comunicata ai rappresentanti delle RSU

Art. 10 PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DI RISORSE SPECIFICHE – Art. 15 c. 1 lett. K) e art. 17 c. 2 lett. G) ccnl 01/04/99

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"
- 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" anche introducendo forme di penalità non inferiori al 30%;
- 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;

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)

Art. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Dato atto che:

- *“Le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le*



clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate". (Art. 40, c. 3 del D. Lgs. 165/2001);

Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 gg dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 12 DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e dalle vigenti disposizioni di legge.

Le parti danno reciprocamente atto che, qualora anche uno degli istituti economici previsti nel presente CCDI e/o la relativa applicazione sia da modificare a seguito di novità legislative e/o giurisprudenziali, sarà necessario adottare tempestivamente la riapertura del tavolo negoziale.

NOTA a UZIBALZ come da PIZZINAZZA FPCGIL - CSA
Si richiede che nell'anno 2016 possa essere
valutata un'ulteriore organizzazione del Turno tale
che consenta il ricambio dell'ora 24
FPCGIL CSA (RSU PARALLA TURMA)

