

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PER IL TRIENNIO 2016 - 2018

Premesso che:

- a) in data 26.07.2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente, per il triennio 2016-2018 e per l'annualità economica 2016;
- b) il revisore unico in data 07.09.2016 con verbale n. 16 agli atti del Servizio Ragioneria e Economato, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con Deliberazione n. 95 del 19.09.2016 ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello schema di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comparto Regioni e autonomie locali per il triennio 2016-2018 e dell'accordo sulla quantificazione ed utilizzo delle risorse 2016.

In data 23.09.2016 nella sede del Comune di Trezzo sull'Adda ha avuto luogo l'incontro tra:

Parte pubblica:

Dr.ssa Maria G. Fazio
Dr. Emmanuele Moriggi

Parte sindacale:

RSU Alida Locatelli
RSU Ugo Folchini
RSU Maria Rita Bizzocoli
RSU Paolo Corno

Rappresentanti sindacali:

CGIL Mauro Palma
CISL Giandonato Tambone
CISL Rosario Arcoraci

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Trezzo sull'Adda per il triennio normativo 2016-2018 e per l'annualità economica 2016.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 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;

Quarant'anni

[Handwritten signatures]

- Legge n. 208/2015 art. 1 comma 236;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 07.02.2012 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 17.02.2014;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 18.07.2016;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2018;

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione, la produttività e le progressioni orizzontali.

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. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti firmatarie del presente accordo, 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 retro attiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero/assemblee dei lavoratori

1. In attuazione all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto "Regioni - Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurato il seguente contingente di personale:

- Servizi di stato civile ed elettorale: nr. 1 dipendente con delega all'esercizio delle funzioni di stato civile (individuato dal Responsabile di Settore);
- Servizi di polizia locale: nr. 2 dipendenti per ogni turno per i servizi di ordine e sicurezza pubblica, per il rilevamento di sinistri stradali, limitatamente alle fasce orarie in cui tali servizi sono ordinariamente garantiti (individuati dal Comandante);
- Servizi tecnici: nr. 1 dipendente per i servizi di viabilità e pronto intervento (individuato dal Responsabile di Settore);
- Servizi sociali: nr. 1 dipendente per i servizi di somministrazione dei pasti (individuato dal Responsabile di Settore);
- Servizi finanziari: nr. 1 dipendente, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile di Settore).

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. Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 1 comma 236 della legge n.208 del 2015, tenuto conto altresì delle interpretazioni giurisprudenziali che dovessero consolidarsi nel tempo nonché di eventuali 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 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 sopradetti 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.

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;

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, istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e

Premialità













riconducibili alle previsioni dell' art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;

e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell' art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 7 lettera e); 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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell' Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Dirigenti ovvero dai Funzionari apicali dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 7. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi

Performance

dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

4. Le eventuali economie determinate a seguito di applicazione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale, a valere sulle risorse stabili del fondo, saranno distribuite sulla base del riparto per valore punto al personale che abbia raggiunto una valutazione pari o superiore a 75/100 sulla base dei criteri adottati.

CAPO III- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - 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 parti convengono che, la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
 - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
- d) ai sensi dell'art. 9, comma 1 del CCNL 11.4.2008, si stabilisce che ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente quello cui la selezione si riferisce del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, totalmente o parzialmente, in altro ente del comparto Regioni - Autonomie Locali;

3. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4. La progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda di valutazione per la progressione orizzontale definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione,

Permessi

Palma

nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite e nel rispetto del limite percentuale dei dipendenti in servizio aventi potenzialmente diritto in ogni categoria professionale stabiliti di anno in anno.

5. Infine le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 10 - Criteri specifici

1. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 9, comma 1, del CCNL dell'11.4.2008, i criteri specifici per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- il dipendente deve essere ancora in servizio alle dipendenze del Comune di Trezzo sull'Adda al momento dell'approvazione delle graduatorie della selezione;
- le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari ad una percentuale di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza aventi potenzialmente diritto, stabilita di volta, in sede di contrattazione decentrata, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente. Il numero dei dipendenti potenzialmente destinatari, in applicazione della percentuale stabilita, è determinato con arrotondamento all'unità inferiore in caso di una cifra decimale fino a 50 ed all'unità superiore se maggiore di 50;
- il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolato come media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari al 75% del punteggio massimo conseguibile ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio precedente all'anno di riferimento della selezione;
- a parità di punteggio in graduatoria verrà data la precedenza nel seguente ordine di priorità in base ai sottoindicati requisiti:
 - al dipendente che abbia conseguito la progressione economica nella categoria in data più remota (ad esempio: il dipendente che aveva conseguito la progressione orizzontale da C.2 a C.3 nell'anno 2007 - con decorrenza dal 1° gennaio 2007 - avrà la precedenza rispetto al dipendente che aveva conseguito la progressione orizzontale da C.3 a C.4 nell'anno 2008 - con decorrenza dal 1° gennaio 2008);
 - al dipendente che, dalla posizione economica iniziale di primo inquadramento posseduta, non abbia ancora mai usufruito della progressione economica (ad esempio: a parità di punteggio un C.1 avrà la precedenza per il passaggio a C.2 rispetto ad un C.2 verso il C.3 o ad un C.3 verso il C.4, ecc.);
 - al dipendente che abbia conseguito il minor numero di progressioni nella categoria di appartenenza (ad esempio: a parità di punteggio un C.3 avrà la precedenza rispetto ad un C.4);
 - al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria;
 - al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
 - al dipendente con più anzianità di servizio in generale;
 - al dipendente più anziano di età.
- le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 11 - 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 ovvero del Funzionario apicale.
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 ovvero del Funzionario apicale.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 12 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno è corrisposta ai lavoratori, che effettueranno turni di lavoro inseriti nell'ambito di un orario di servizio giornaliero non inferiore alle dieci ore, rendendosi applicabile l'istituto della turnazione così come definito nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Per la disciplina dell'indennità di turno si farà riferimento all'art. 22 delle code contrattuali al C.C.N.L. 1998/2001 stipulate il 14/09/2000.

Art. 13 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 11 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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;
3. E' fatta salva la valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 11) e, conseguentemente, l'individuazione degli aventi diritto che è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale applicando i criteri di cui al comma 2.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 14- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 15 - Indennità maneggio valori

Queiroz

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in € 1,50 al giorno per la figura dell'Economo Comunale; per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale l'indennità è fissata in € 1,50 al giorno per coloro che maneggiano valori maggiori di € 5.000,00 annui, mentre per i restanti è fissata in € 1,00 al giorno.

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 16 - Maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno, festivo, notturno-festivo e in giorno di riposo settimanale

1. Il personale chiamato a svolgere attività ordinaria in orario notturno, festivo, notturno-festivo e in giorno di riposo settimanale compete la maggiorazione oraria prevista ed erogata sui fondi di cui all'art. 17 comma 2 lettera d) del CCNL 1.4.1999.

L'indennità è erogata di norma entro il mese successivo a quello della prestazione.

Art. 17 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00, e comunque non superiore ad €. 360,00 annui.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 11 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell' arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc ...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 11 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale applicando i criteri di cui al comma 3.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità:

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

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

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

pena

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Dirigenti ovvero ai Funzionari apicali che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

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

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, l'anno successivo alla maturazione, entro il mese di aprile. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 19 - Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall' art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale, con atto scritto, in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità.

Il Comitato di Direzione provvede al riparto delle somme tra le varie aree ovvero settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle particolari responsabilità. Nel caso di conferma di precedente attribuzione, l'atto di conferimento deve essere formalizzato entro 120 giorni dal termine del precedente conferimento.

4. Le fattispecie alle quali il Dirigente ovvero del Funzionario apicale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

1. Responsabilità di procedimenti di spesa;
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

Spresoglio

A.

[Signature]

Peluc

[Signatures]

1. Responsabilità di processo;
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente ovvero del Funzionario apicale;
5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per particolari responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA
Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, 1 lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	punti a 1 a 5
c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= € 2.500,00
Da 33 a 40 Punti	= € 2.000,00
Da 27 a 32 Punti	= € 1.500,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.000,00
Da 13 a 20 Punti	= € 500,00

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 20.1- Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Spunno



Art. 20.2 - Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'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 riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31. 03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - una quota pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 20.3 - Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da 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, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VI - PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 21 - 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 destinata, 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 ovvero il Funzionario apicale e/o il Comitato di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:





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

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

3. il Dirigente ovvero il Funzionario apicale valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del il Dirigente ovvero il Funzionario apicale ed è validato dal Organismo Indipendente di Valutazione.

Organismo

A.    

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma II del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 23 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 - Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, 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 € 2,00 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 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 25 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 26 - 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 la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento).

Primo



3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

RSU

Alde Locatelli
Marta Bizzoccol
[Signature]

RAPPRESENTANTI SINDACALI PROVINCIALI

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

[Signature]
Quintore


[Signature]
Carlo L. Rossi

