



COMUNE DI PONTASSIEVE

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2014-2016**

### *INDICE*

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

ART. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE.....	PAG. 2
ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA.....	PAG.3
ART. 3 – VERIFICHE DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO.....	PAG.3
ART. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO.....	PAG.4

#### **TITOLO II –TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

##### *CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’*

ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE.....	PAG.4
ART. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITA’ .....	PAG.5

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

ART. 7 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	PAG. 6
---	--------

##### *CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E BUONI PASTO*

ART. 8 – CRITERI GENERALI.....	PAG.7
ART. 9 BUONI PASTO (rif. art. 46 CCNL 14/9/2000).....	PAG.8

##### *CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE, TURNIFICATE, SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA’E PRODUTTIVITA’ INCENTIVANTE*

ART. 10 – PRINCIPI GENERALI.....	PAG.9
ART.11 – INDENNITA’ DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14/09/2000).....	PAG.9
ART.12 – INDENNITA’ DI DISAGIO (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1/4/99).....	PAG.10
ART.13 – INDENNITA’ MANEGGIO VALORI (ART. 36 DEL CCNL 14/09/2000).....	PAG.11
Art. 14 INDENNITA’ di TURNO (art. 22 CCNL del 14.09.2000).....	PAG.11
ART. 15 – INDENNITA’ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’ (art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.4.99).....	PAG.12
ART. 16 – INDENNITA’ PER PARTICOLARI RESPONSABILITA’ .....	PAG.12
ART. 17 - COMPENSI PREVISTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	PAG.15



COMUNE DI PONTASSIEVE

ART. 18 CRITERI GENERALI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE E PER L'INCENTIVAZIONE DI PERFORMANCE.....PAG.15

#### CAPO V – PREMIO DI EFFICIENZA

ART. 19- DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA.....PAG.17

#### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

ART. 20 RIDUZIONE DI ORARIO (rif. art. 22 CCNL 1/4/1999).....PAG.17

ART. 21 SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO.....PAG.18

ART. 22 SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE.....PAG.19

ART. 23 PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO.....PAG.19

ART. 24 PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLA UNIONE DI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE..... PAG. 19

#### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2014-2016**

##### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

##### **ART. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

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 dall'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparti vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico del 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’art. 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’art. 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare art. 9 commi 1°, 2bis , 17° e 21° e successive modifiche;



COMUNE DI PONTASSIEVE

- D.P.R. n. 122/2013 “Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti , a norma dell’art. 16, commi 1, 2 e 3 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98, convertito dalla legge n.111/2011;
- Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009) adottato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 54 del 12 maggio 2011 contenente anche la parte disciplinante il sistema di premialità e successive modifiche ed integrazioni;
- Nuovo sistema di Misurazione e valutazione della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta n. 136 del 30 dicembre 2010 e successive modifiche ed integrazioni;
- Sistema di erogazione della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi come risultante dalla Appendice B al vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di G.M. n. 55/2013 e successive modifiche;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009.

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

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.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione salvo quanto specificatamente dettato riguardo alla singole fattispecie contrattuali.

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 e la produttività.

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.

Al momento della entrata in vigore del presente contratto o nei termini specifici contenuti nelle singole disposizioni cessano di aver effetto i contratti, gli accordi o comunque i verbali già sottoscritti dalle parti e regolanti i medesimi istituti qui disciplinati.

## ART. 3 – VERIFICHE DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

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.

3



COMUNE DI PONTASSIEVE

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 DEL CONTRATTO DECENTRATO**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

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.

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 PREMIALITÀ**

#### **ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

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.

Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e del disposto di cui all'art.1 del D.P.R. 4 settembre 2013 n. 122 "Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti".

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.

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



COMUNE DI PONTASSIEVE

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 stanziati 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 in quanto 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 dei 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. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento di organizzazione adottato, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nell'art. 18 e come specificate in apposito allegato alla Parte I del Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi comunale come già approvato (allegato "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); istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento di organizzazione sulla premialità (art. 38);
- a) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;



COMUNE DI PONTASSIEVE

- b) 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 riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1998 (successivo art.17);
- 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 V;

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

### **ART. 7 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

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. 6 , 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.

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 termine 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, così come declinato dall'Amministrazione comunale, 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



COMUNE DI PONTASSIEVE

- /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, conoscenze professionali e autonomia e capacità organizzativa;
- 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.

Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgettizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di settore (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Dirigenti/Responsabili di Unità organizzativa autonoma (UOA). Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente dal Dirigente/Responsabile di Unità organizzativa autonoma per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I budget sono resi disponibili nell'ambito del PEG annuale (programmazione annuale).

Per la definizione dei budget:

- si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna macro-struttura (Area/Unità Operativa), parametrato per categoria professionale di inquadramento nonché con la eventuale applicazione, in sede di approvazione del PEG su indicazione della Giunta Municipale, di correttivi rispondenti alla strategicità delle unità operative stesse, in relazione ai programmi e piani di attività definiti dall'Amministrazione per ciascun esercizio (es. 0,8/1 per le strutture "meno strategiche" – 1,2 per quelle "più strategiche")

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E BUONI PASTO

#### ART. 8 – CRITERI GENERALI

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.

In sede di accordo annuale, sono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale, che fanno parte dei budget assegnati ai dirigenti/responsabili, secondo quanto stabilito dall'articolo precedente.

I Dirigenti/Responsabili, nella gestione dei budget loro assegnati, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione delle performance, assegnano le progressioni economiche tramite procedura selettiva secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31/03/1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento di organizzazione, cui si fa rinvio. In particolare si dettano altresì le seguenti linee di indirizzo:

- ogni Dirigente/Responsabile può riconoscere annualmente, nell'ambito del budget assegnato (parte risorse stabili), progressioni economiche a non più del 30% del personale attribuito alla propria struttura e, comunque, per n. 1 unità, fermo restando che – una volta definite – le risorse utilizzate si consolidano e si considerano, quindi, già conteggiate (per gli anni successivi) nel budget a disposizione



COMUNE DI PONTASSIEVE

- richiamo all'art. 9 CCNL 11/04/2008;
- le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli nell'area/settore di competenza;
- 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;
- il valore economico della progressione è riconosciuto solo dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

Eventuali economie tornano disponibili sul fondo per l'incentivazione del merito, di cui l al precedente articolo 5.

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), l'istituto della progressione economica orizzontale non potrà essere utilizzato e fermo restando che dette progressioni non avranno alcun effetto economico (retributivo e contributivo) e non daranno diritto, per il dipendente, ad arretrati di alcun tipo.

#### **ART. 9 BUONI PASTO (rif. art. 46 CCNL 14/9/2000)**

La corresponsione del buono pasto è di norma legata alla presenza nei giorni di rientro pomeridiano (martedì e giovedì); non verranno pertanto computati ai fini dell'assegnazione del ticket i giorni di assenza per qualsiasi causa.

Vengono esclusi dal ticket tutti i dipendenti assegnati a servizi che svolgono la propria attività su orari speciali o in turno, fatto salvo quando sotto indicato.

Il buono pasto spetta anche in occasione:

a) di rientri pomeridiani per effettuazione:

a1) di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate e/o comandate di durata non inferiore alle due ore, salvo diverse disposizioni di servizio impartite dal Dirigente/Responsabile, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti rispetto al termine dell'orario di lavoro salvo diverse disposizioni di servizio impartite dal Dirigente/Responsabile;

a2) di recuperi comunque di durata non inferiore a tre ore, effettuati con le modalità di cui al punto a1);

b) di prestazioni di lavoro effettuate in giorno festivo che si articolano in 6 o più ore con interruzione non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti;

c) di prestazioni di lavoro svolte su orari turnificati, in occasione di prestazioni lavorative che prevedono un'articolazione mattutina e pomeridiana, con interruzione effettuata con le modalità di cui al punto b);

d) di prestazioni di lavoro per le quali è riconosciuta la condizione di orario disagiato, per i giorni di articolazione dell'orario con rientro pomeridiano con le modalità di cui al punto b).

Condizioni necessarie per la corresponsione del buono pasto sono la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane e la effettuazione di una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti; pertanto il buono



COMUNE DI PONTASSIEVE

non spetta in occasione di prestazioni straordinarie, sia pure autorizzate e/o comandate, effettuate in prosecuzione del normale orario di lavoro per un periodo di tempo e che non rientrano nelle fattispecie di cui alla lettera a .

Ai fini della corresponsione del buono pasto il Dirigente/Responsabile, in sede di riepilogo delle presenze mensili del personale, adotta apposito provvedimento nel quale dovrà essere indicato nominativamente il personale avente diritto.

I buoni pasto sono anticipati ai dipendenti. Il conguaglio tra i buoni ricevuti e quelli spettanti sulla base dei riepiloghi mensili è effettuato in un'unica soluzione in base alle presenze annuali al 31 dicembre.

Non possono comunque essere erogati due buoni pasto per la medesima giornata.

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

**ART. 10 – PRINCIPI GENERALI**

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza del servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile Unità Organizzativa Autonoma (APO);

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;

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità;

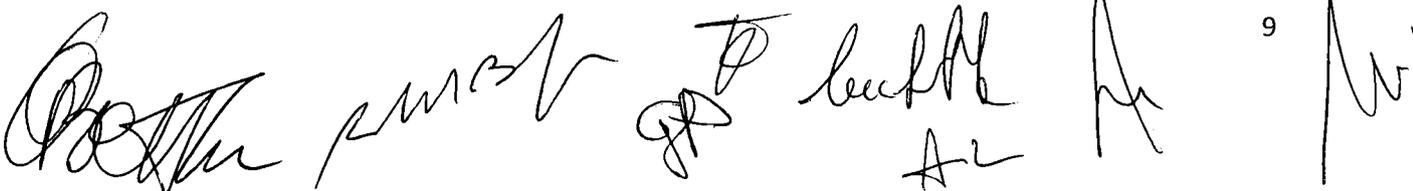
Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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 Unità Organizzativa Autonoma;

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

**ART.11 – 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). A





COMUNE DI PONTASSIEVE

specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che 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 sotto elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Unità Organizzativa Autonoma:

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 (a titolo solo esemplificativo le mansioni che sono svolte dagli operatori Esperto Tecnico coord. centro operativo, coord. squadre, categ. C1, Tecnici specializzati categ. B3: manutenzione strade, servizi manutentivi patrimonio, giardiniere, idraulico/impianti rete,stampatore, servizi culturali, educativi,sociali.....).

Attività che comportano la conduzione di macchine pesanti/scuolabus e macchine operatrici.

Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici ( a titolo di esempio le mansioni svolte dagli operatori tecnici specializzati).

L'erogazione della indennità avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile di struttura, entro i due mesi successivi a quello di maturazione se pervenuti in tempo utile per la elaborazione degli stipendi.

#### **ART.12 – INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1/4/99)**

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata, a decorre dal 1 di settembre 2014, in €. 80,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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 concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Unità Organizzativa Autonoma .

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi comunali, che porti ad una articolazione dei tempi di lavori giornaliera che preveda più di un rientro nella stessa giornata; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza 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



COMUNE DI PONTASSIEVE

condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione.

L'erogazione della indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile (APO), entro i due mesi successivi a quello di maturazione se pervenuti in tempo utile per la elaborazione degli stipendi.

#### ART.13 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI (ART. 36 DEL CCNL 14/09/2000)

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore dei valori maneggiati. E' riconosciuto adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa il dipendente che riveste, a seguito di nomina, la figura di economo o di agente contabile.

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 gradazione della indennità:

- da 2.500 a 34.999 annui	€ 0,52 / giorno
- da 35.000 a 74.999 annui	€ 0,77 / giorno
- da 75.000 a 149.999 annui	€ 1,03 / giorno
- oltre € 150.000 annui	€ 1,55 / giorno

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di dell'anno successivo alla maturazione.

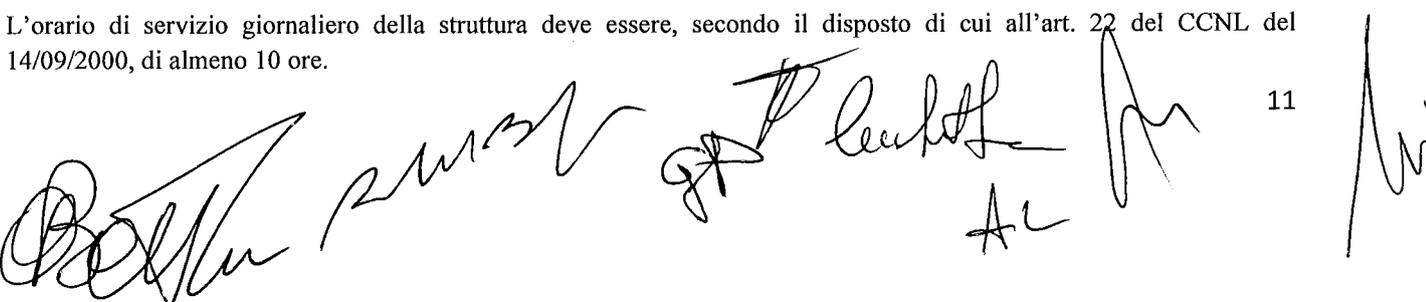
#### Art. 14 INDENNITA' di TURNO (art. 22 CCNL del 14.09.2000)

La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita, nelle corrispondenti strutture comunali che necessitano di tale articolazione.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all' articolazione adottata nell'ente.

Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/09/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

L'orario di servizio giornaliero della struttura deve essere, secondo il disposto di cui all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, di almeno 10 ore.





COMUNE DI PONTASSIEVE

Al personale adibito ai servizi sopra indicati è riconosciuta l'indennità di turno prevista dall'art. 22 comma 5 del CCNL, da calcolarsi rispetto al totale delle presenze mensili di ciascun dipendente.

La corresponsione avverrà di norma mensilmente, sulla base di apposito provvedimento adottato dal Dirigente/Responsabile di Unità organizzativa autonoma, nel quale dovrà essere indicato nominativamente il personale avente diritto, il monte ore liquidabile ed attestato il rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

**ART. 15 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.4.99)**

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 di € 300,00 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;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori

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/Responsabili (APO) che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

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;
- €.300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente/Responsabile (APO) 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.

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

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità di 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;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. 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.



COMUNE DI PONTASSIEVE

## ART. 16 – INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

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 Dirigenti/Responsabili di struttura in stretta correlazione con la concreta organizzazione 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 dipendenti inquadrati nella categoria C e D (non titolari di posizione organizzativa).

Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

### **1) Responsabilità di struttura operativa, come definita dal vigente regolamento di organizzazione.**

La responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo formalmente costituite all'interno dell'Ente ed in specifiche unità operative (semplici o complesse) interne alle aree o alle unità organizzative autonome.

Alle posizioni fanno carico responsabilità di procedimento, responsabilità formali in relazione all'attività delle strutture assegnate nello svolgimento delle funzioni di competenza e nel perseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione, nonché nella gestione e nelle relazioni interne ed esterne all'Ente.

### **2) Altre posizioni di particolare responsabilità**

Oltre alle responsabilità previste al punto precedente sono altresì individuate all'interno dell'Ente particolari responsabilità connesse alle attività e/o funzioni svolte. L'individuazione di questa tipologia di particolari responsabilità spetta all'Ufficio di Direzione e sarà oggetto di informazione preventiva alla RSU.

Tali responsabilità sono riconosciute a quelle posizioni cui sono assegnate funzioni e competenze che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza, nello svolgimento di procedimenti di particolare rilevanza esterna ed interna, nel coordinamento di gruppi di lavoro in attività di peculiare complessità organizzativa e/o nel concorso alla formazione della decisione del Dirigente/responsabile di U.O.A..

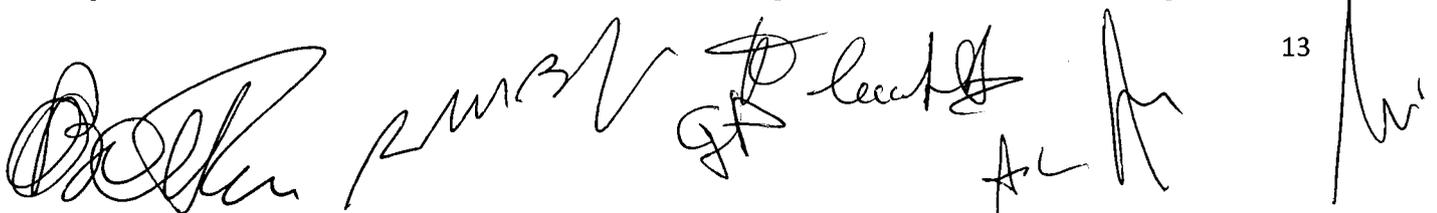
Non rientra nelle tipologie del presente punto la responsabilità professionale connessa alle specifiche prestazioni tecniche ed amministrative già riconosciute e remunerate secondo criteri e modalità di incentivazione economica derivanti da disposizioni di legge.

Per le posizioni di particolare responsabilità come sopra definite si prevede l'attribuzione di trattamento economico accessorio, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999 come sostituita dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9/5/2006. L'importo del compenso è stabilito come segue:

per i responsabili di struttura operativa, da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 2.500,00;

per i dipendenti che ricoprono altre posizioni di particolare responsabilità da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 1.000,00.

I compensi sopra individuati sono lordi e calcolati su base annua. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso, ai sensi dell'art. 6, comma 10, CCNL 14/9/2000, è corrisposto in misura intera nel caso di responsabilità di





COMUNE DI PONTASSIEVE

struttura, in quanto trattasi di responsabilità non collegata alla durata della prestazione lavorativa; in misura proporzionale alla prestazione lavorativa nel caso di altre posizioni, in quanto direttamente collegato a prestazioni di fatto.

Il compenso annuo viene commisurato alla durata dell'incarico nel corso dell'anno ed è erogato a consuntivo, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo.

L'Ufficio di Direzione annualmente stabilisce la graduazione dei compensi accessori in rapporto a ciascuna delle posizioni di particolare responsabilità previamente individuate secondo la tabella sotto indicata per il pt.1 (responsabilità di struttura organizzativa) e secondo le altre specifiche per le figure di cui al pt. 2 (altre posizioni di particolare responsabilità) .La valutazione di posizione mira a definire il grado di complessità correlato alle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione. La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

**1) Responsabilità di struttura organizzativa (unità operativa semplice o complessa):**

Gli elementi che caratterizzano la responsabilità sono suddivisi in tre aree fondamentali come la collocazione nell'organizzazione dell'Ente, la complessità organizzativa e la responsabilità gestionale interna ed esterna, a loro volta articolate in fattori come da scheda sotto riportata. Nella tabella che segue vengono riassunti i fattori costituenti di ogni area individuata per la valutazione di ciascuna posizione di responsabilità di struttura e il relativo punteggio assegnato al fine della determinazione delle indennità di funzione.

AREE	FATTORI	PUNTEGGIO
Collocazione nella struttura	strategicità delle attività e/o funzioni assegnate; (fino a 15 punti)  livello di intermediazione con l'organo di governo; (fino a 5 punti)	Fino a 20 punti
Complessità organizzativa	dimensione della struttura, con riferimento al numero di persone da coordinare ed alle eventuali strutture di livello inferiore individuate;(fino a 10 punti)  frequenza e complessità dei rapporti con soggetti esterni alla struttura; (fino a 15 punti)  particolare complessità delle attività e/o funzioni assegnate; (fino a 15 punti)	Fino a 40 punti
Responsabilità gestionale	risorse finanziarie assegnate e/o gestite; (fino a 10 punti)  grado di autonomia decisionale e/o gestionale; (fino	Fino a 40 punti



COMUNE DI PONTASSIEVE

	a 15 punti)	
	grado di responsabilità gestionale;(fino a 15 punti)	

Il punteggio conseguito da ciascuna posizione viene graduato rispetto alla indennità di responsabilità assegnando un valore monetario di €. 25,00 a punto, fino ad un massimo, previsto nell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 1/4/99, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/2004 e successivamente dall'art. 7 comma 1 del CCNL del 09/05/2006, di €. 2.500,00 annui lordi.

## 2) Altre posizioni di particolare responsabilità

Tenuto conto che tali responsabilità sono riconosciute a posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità in relazione a: svolgimento di procedimenti di particolare rilevanza esterna ed interna, coordinamento di gruppi di lavoro in attività di peculiare complessità organizzativa, concorso alla formazione della decisione del Dirigente/responsabile di U.O.A. la graduazione ed i relativi compensi sono determinati come segue:

posizioni che presentano tutte e tre le caratteristiche: corresponsione del compenso nella misura massima (€ 1.000,00);

posizioni che presentano due delle caratteristiche: corresponsione del compenso nella misura di €. 500,00

posizioni che presenta solo una delle caratteristiche: corresponsione del compenso nella misura di €. 300,00

## ART. 17 - COMPENSI PREVISTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

▪ 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:

- 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;

▪ 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:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- 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).



COMUNE DI PONTASSIEVE

▪ 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 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento di organizzazione), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Per tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra si potrà valutare la previsione di un meccanismo di corrispondente decurtazione (fissa o proporzionale) sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### **ART. 18 CRITERI GENERALI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE E PER L'INCENTIVAZIONE DI PERFORMANCE**

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nelle Unità Operative Autonome in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Di anno in anno il sistema organizzativo di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovrà ipotizzare la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante della applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Municipale, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente secondo modalità tali da assicurare :

a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse; b) il coinvolgimento di tutto il personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).

A partire dal 2015, anche in assenza dei rinnovi contrattuali per la tornata contrattuale successiva alla entrata in vigore del D.Lgs.150/2009 le parti concordano di adeguarsi al principio del progressivo incremento delle voci di performance individuale, rispetto a quelle di natura "stabile", destinando prioritariamente le risorse originariamente destinate al finanziamento delle indennità di parte stabile, liberate a seguito delle cessazioni del personale, al finanziamento appunto della performance individuale.

Le parti, nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance come risultante dalla deliberazione approvata con atto di Giunta, prevedono che la gestione del



COMUNE DI PONTASSIEVE

salario variabile di performance (cd. produttività e miglioramento dei servizi, collettiva ed individuale) avvenga su tre livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del “fondo salario variabile di performance” e nel rispetto delle disposizioni contenute nel vigente regolamento di organizzazione dell’Ente:

- a) il 10% può essere annualmente destinato dalla Giunta in sede di definizione delle linee di indirizzo dalla parte pubblica al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa di Ente, secondo quanto stabilito dal regolamento di organizzazione;
- b) una percentuale dal 40% al 60% potrà essere destinata al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa di area/settore, sempre su indicazione della Giunta in sede di definizione delle linee di indirizzo alla parte pubblica;
- c) la restante percentuale è destinata alla valutazione della prestazione, dell’apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito inerente la performance individuale;

Nel caso in cui la Giunta annualmente non provveda il 100% viene destinato alla valutazione della prestazione, dell’apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito inerente la performance individuale, che verrà erogato secondo la sistematica di cui allo allegato B al vigente regolamento di organizzazione degli uffici e servizi.

Le parti, preso atto della articolazione delle fasce di merito come individuate nell’ambito del nuovo Regolamento di Organizzazione (art.35) danno atto del rinvio operativo disposto dall’art. 6 comma 1 del D.lgs.141/2011 e rimandano ad un successivo atto organizzativo della Amministrazione Comunale la regolamentazione dell’istituto.

#### CAPO V – PREMIO DI EFFICIENZA

#### ART. 19- DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA

Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai 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 dei 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.

Per l’attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente/Responsabile (APO) – a seconda che l’attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone alla Giunta 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;
- 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.





COMUNE DI PONTASSIEVE

Il Dirigente/Responsabile (APO) 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.

Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente/Responsabile ed è validato dal Nucleo di Valutazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art.42 del vigente Regolamento di organizzazione.

### *TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO*

#### **ART. 20 RIDUZIONE DI ORARIO (rif. art. 22 CCNL 1/4/1999)**

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisetimanale è applicata, ai sensi dell'art. 22 CCNL 1/4/1999, una riduzione di orario che consenta il raggiungimento delle 35 ore medie settimanali.

Tenuto conto prioritariamente della necessità di mantenere inalterato il livello di erogazione dei servizi, le modalità operative per l'applicazione della riduzione di orario sono definite sulla base dei seguenti criteri generali:

- è mantenuta l'articolazione dell'orario di lavoro su 36 ore settimanali;
- al fine del raggiungimento delle 35 ore medie settimanali, la maggiore prestazione effettuata, pari a n. 1 ora settimanale, potrà essere recuperata ad avvenuta maturazione delle ore;
- le ore di recupero maturate sono contabilizzate sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio dei singoli dipendenti;
- i periodi di recupero maturati nel secondo semestre dell'anno, e non fruiti alla data del 31 dicembre dell'anno stesso, potranno essere fruiti entro il primo quadrimestre dell'anno successivo, senza possibilità di ulteriori proroghe;
- i recuperi dovranno essere effettuati previa richiesta del dipendente al proprio Responsabile di Area/Struttura, e saranno autorizzati compatibilmente alle esigenze di organizzazione del servizio;

La riduzione di orario si applica alle categorie di personale di seguito individuate:

Personale dell'area della vigilanza  
Personale assegnato alla farmacia  
Personale ausiliario asilo nido

La riduzione si applica anche ad altri servizi che, per ragioni organizzative degli stessi, operino in regime di orario plurisetimanale per alcuni periodi dell'anno, limitatamente alla durata di tali periodi.

Sono esclusi dalla riduzione coloro che, seppur assegnati a strutture operanti in turno o con orario plurisetimanale, non siano personalmente adibiti ai suddetti regimi di orario.

#### **ART. 21 SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO**

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.

Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione all'art. 3 comma 11 del CCNL 14/09/2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c) alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del



COMUNE DI PONTASSIEVE

progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

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 hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

#### **ART. 22 SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE**

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. 23 PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO**

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 al 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. 24 PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLA UNIONE DI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE**

E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (vedi lett. a) e/o la corresponsione della indennità con particolari responsabilità (vedi lett. b).

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.

Pontassieve li 8 maggio 2014

**Per la parte pubblica**

Il Presidente della delegazione trattante Stefano Mori



COMUNE DI PONTASSIEVE

Il componente delegazione trattante Alessandro Degl'Innocenti

**Per le OO.SS.**

- CGIL, Jacopo Geirola

- CISL, Donatello Bruschi

- UIL Giancarlo Battini

**Per la R.S.U.**

- Massimo Cecchini

- Roberto Del Buffa

- Gianmarco Barba

- Gianna Piccardi