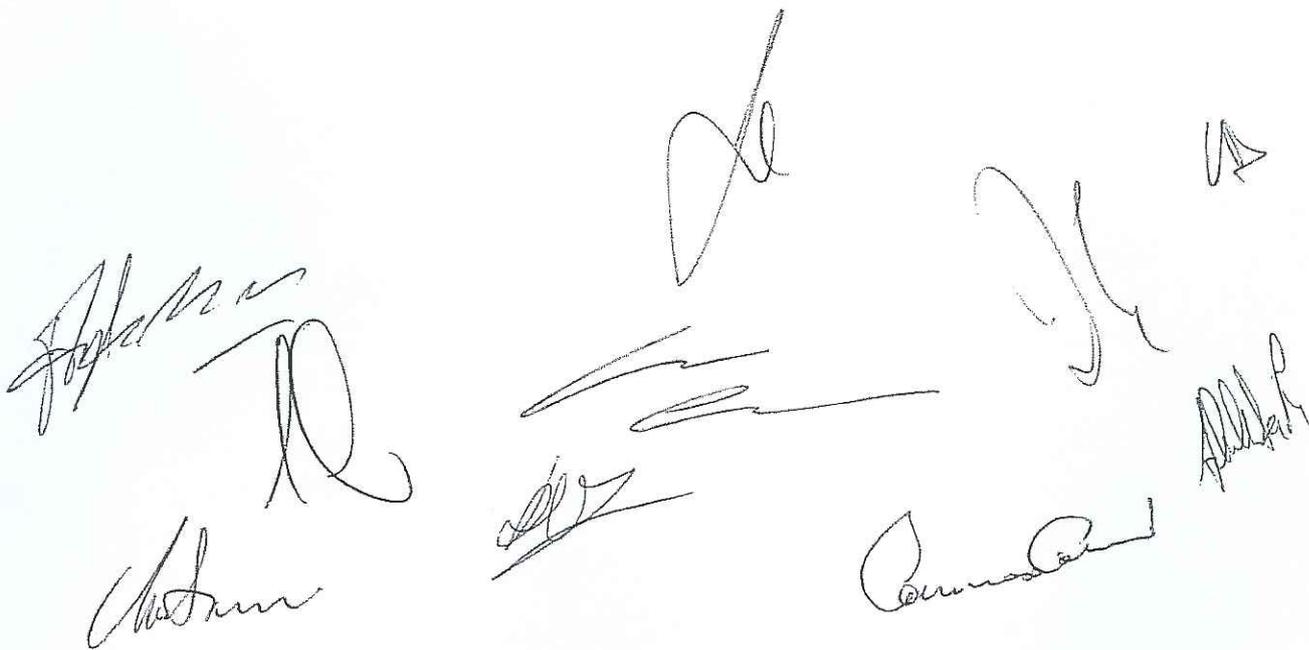


PREINTESA
al
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE
PER IL PERSONALE
dei
Comuni e dell'Unione Montana Comelico e Sappada

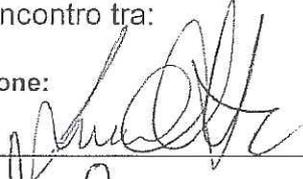


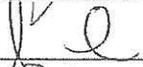
The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature with a long horizontal stroke underneath it, and a smaller signature below that. On the right, there is a signature with a large loop, a small arrow-like mark above it, and another signature below it.

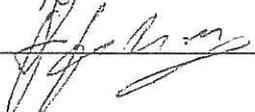
Premesso che:

In data 16 marzo 2016 nella sede dell'Unione Montana Comelico e Sappada a Santo Stefano di Cadore ha avuto luogo l'incontro tra:

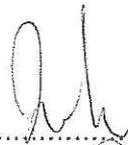
Delegazione di parte pubblica nelle persone:

dr. Livio Olivotto (Presidente) 

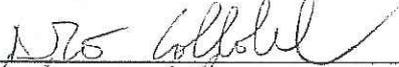
dr. Mirko Bertolo 

dr. Mario Molinari 

R.S.U. Dei Comuni nelle persone di

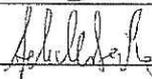
- San Nicolò di Comelico Luca Zambelli Sopalù 
- Santo Stefano di Cadore Tommaso Comis 
- Sappada Mario Saveri 

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

Danilo Collodel CGIL FP 

Mario De Boni ... CISL FP 

Gino Comacchio UIL FPL 

Achille Da Pra DICCAP 

.....FIADELCSA _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata pre intesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale per il triennio 2016-2018

DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITA', CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDIT si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, 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, 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, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D. Lgs. 141/2011 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, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comprensivo del sistema di premialità, nonché misurazione e valutazione della *performance*, adottato dagli enti cui il presente contratto si applica, nonché dal regolamento del servizio di polizia municipale/locale adottato (o da adottarsi) ai sensi dell'art. 4 della l. n. 65/86 e dell'art. 14 della l.r n. 40/88 e dell'art. 7 del d. lgs. n. 267/2000 ;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti nel tempo.

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

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, 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, in servizio presso i seguenti enti:

- Comune di Comelico Superiore
- Comune di Danta di Cadore
- Comune di San Nicolò di Comelico
- Comune di Santo Stefano di Cadore
- Comune di San Pietro di Cadore
- Comune di Sappada

Comune di Comelico Superiore

Comune di Danta di Cadore

Comune di San Nicolò di Comelico

Comune di Santo Stefano di Cadore

Comune di San Pietro di Cadore

Comune di Sappada

Comune di Sappada

Comune di Sappada

Art. 3
Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri 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.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
6. 5. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro 30 gg. dalla medesima per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti

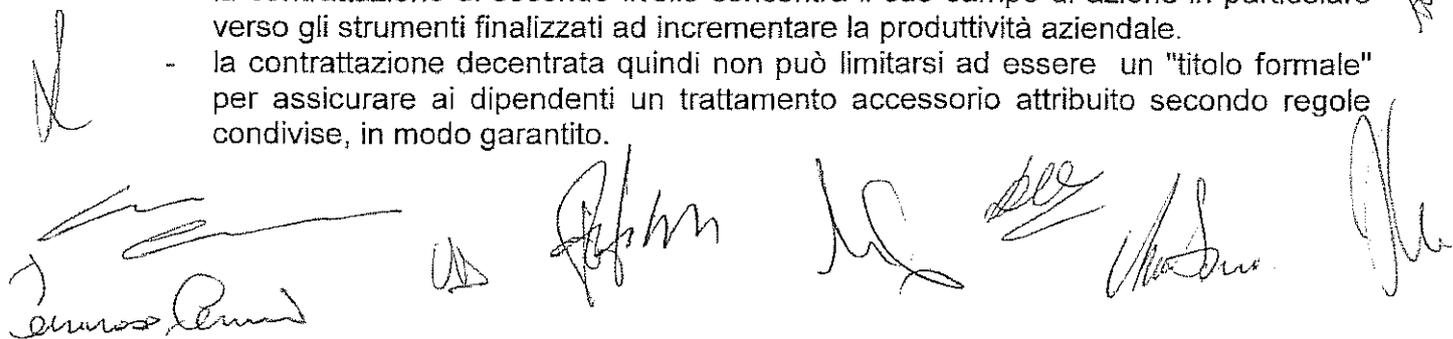
Art. 4
Finalità

1. Le parti, premesso che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001:

"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.



- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

2. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

Art. 5

livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- a. i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della *performance*;
- b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro);
- e. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

Art. 6

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene come di seguito prefigurato:

- La verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata:
 - in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
 - a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi)

Art. 7

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

I 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 sono i seguenti:

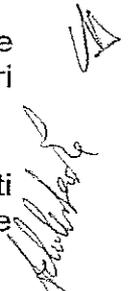
- assicurare la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- non applicare fino alla stipulazione del prossimo CCNL il sistema di valutazione in "fasce di merito fermo rimanendo che "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."¹
- garantire un sistema di valutazione unico per tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
- garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 31 del CCNL 22/1/2004, precisando che:

~~α.~~ le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch'esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità comunque definite, valutazione individuale e collettiva, ecc.);

- le risorse finanziarie variabili servono a remunerare fattori variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.), oppure legati a specifiche disposizioni legislative (art. 92 commi 5 e 6 D.lgs. 163/2006, art.43 commi da 1 a 5 legge 449/97, art. 208 del d. lgs n. 285/92 , ecc.);

- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare l'indennità di comparto così come quantificata dal CCNL del 22/1/2004, le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc.), nonché i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali; con la precisazione che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità e che ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
- utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità e dei vincoli previsti dal comma 21 dell'art. 9 del D.L. 78/2010;
- riservare ai dipendenti con contratto a termine - comunque all'interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all'interno nelle fasi di valutazione delle

¹ Vedi combinato disposto art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 ed art 5 commi 11 e seguenti del D.L. 6.7.2012 n 95.



prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell'impegno e delle capacità dimostrate.

- **precisare che il compenso sarà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato tenendo conto del servizio effettivamente prestato. Non partecipano in ogni caso alla distribuzione della "produttività" i dipendenti che non abbiano prestato almeno 60 giorni di servizio effettivo nel corso dell'anno.**
- garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e non in proporzione all'orario di lavoro, fatta eccezione per le diverse previsioni disciplinate dal presente accordo

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 8

Quantificazione delle risorse decentrate

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 nel rispetto della normativa vigente.

2. 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, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo - 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.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti



risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti 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 di servizi

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente 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. 9 Riassegnazione

1. Qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui all'articolo 10 del presente accordo, non siano state **attribuite** nell'esercizio finanziario le stesse sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo nel rispetto dell'art. 17 comma 5 CCNL 01.04.1999.

2. In caso di ulteriori economie, in sede di contrattazione aziendale, si effettueranno le opportune verifiche al fine di valutare le condizioni per un loro corretto utilizzo.

Art. 10 Utilizzo delle risorse stabili

Le risorse stabili sono utilizzate per :

a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico, a decorrere dal 23.01.2004, sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

b. **effettuare le progressioni economiche di carriera.**

Le progressioni economiche orizzontali vengono effettuate secondo quanto previsto dal successivo art. 13.



- c. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Le responsabilità vengono attribuite secondo quanto previsto dal successivo art. 12.1 e 12.2.

- d. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- e. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- f. **corrispondere l'indennità di turnazione**, in applicazione dell'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000;

- g. **corrispondere l'indennità di reperibilità**, in applicazione dell'art. 23 del C.C.N.L. del 14.09.2000;

- h. **somme residue**

Le somme che residuano dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

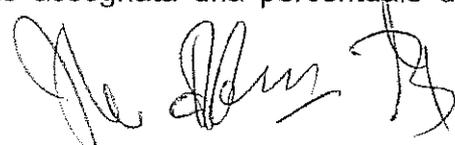
Art. 11 Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili sono destinate a:

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

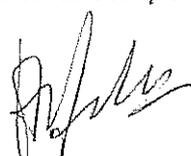
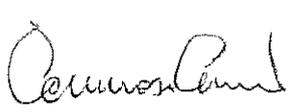
2. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai dirigenti/titolari di Posizioni Organizzative, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, quale ad esempio il Piano Obiettivi e Risorse o l'Elenco annuale delle Opere Pubbliche.

3. Una quota del fondo, potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, a ciascun responsabile di posizione organizzativa deve essere preventivamente assegnata una percentuale della quota a ciò destinata. Nel



caso l'ente non attivasse le iniziative di cui al presente punto, le relative risorse andranno imputate alla produttività individuale.

4. A tale scopo la quota di cui al comma precedente verrà preventivamente assegnata a ciascun dirigente/responsabile di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto delle iniziative da svolgere e del personale assegnato.
5. Le iniziative, individuate da ciascun responsabile di posizione organizzativa, potranno essere individuali o di gruppo e saranno valutate dalla conferenza dei responsabili stessi, per la necessaria armonizzazione e scelta delle priorità tra le iniziative attivabili. Potenzialmente tutto il personale dell'ente potrà partecipare alle iniziative proposte.
6. Le iniziative che dovranno svolgersi nell'orario di lavoro devono perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica delle stesse.
7. La quota rimanente del fondo è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito da ogni ente.
8. Per quanto di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative, la mancata attivazione di quanto previsto nel presente articolo costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione dell'indennità di risultato.
9. La valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione individuale, spettano ai responsabili delle posizioni organizzative. La valutazione deve essere effettuata con spirito di servizio; per il personale della Polizia locale, qualora non presente la figura di un responsabile del servizio, individuato nelle forme di legge fra uno dei soggetti costituenti l'organico del servizio, la valutazione verrà effettuata dal Sindaco o dall'Assessore delegato alla P.L. o dell'organo politico individuato quale responsabile del servizio; quanto qui previsto anche in deroga a diverse precedenti previsioni assunte dall'ente.
10. La valutazione dovrà essere effettuata con cadenze e modalità che ne evidenzino l'utilità e la finalizzazione a essere strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.
11. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.
12. La corresponsione degli incentivi è subordinata al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 37 del CCNL 22.1.2004, avuto riguardo alla durata e tipologia delle iniziative attivate. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi.



**Art. 12
indennità**

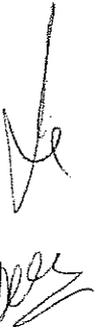
1. indennità di responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

- a. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:
 - del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
 - del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
 - del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.
- b. L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità può arrivare fino a € 2.500,00;
- c. il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative e qualora ricorrano le ipotesi di cui al punto 9 dell'art. 11, anche dal Sindaco o dall'Assessore delegato alla P.L..
- d. il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo;
- e. annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo;
- f. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario)

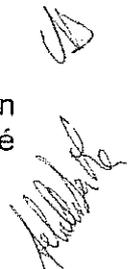
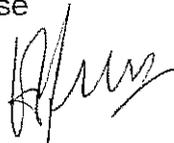
CRITERI / FATTISPECIE

CAT. C, D

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso
3. Responsabilità di preposizione a commissioni di gara
4. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*non solo di coordinamento di personale*)
5. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici
6. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività
7. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
8. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali
9. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche
10. Responsabilità di gestione di risorse



Comune di...



11. Responsabilità di attività sostitutiva
12. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
13. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (*senza effetti esterni*)
14. Responsabilità di elaborazione di pareri
15. Responsabilità di concorso decisionale

Per le figure di cat. B:

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*non solo di coordinamento di personale*)
3. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività
4. Responsabilità di gestione di risorse
5. Responsabilità di attività sostitutiva
6. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
7. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione
8. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (*senza effetti esterni*)
9. Responsabilità di elaborazione di pareri tecnici

Richiamati i limiti massimali previsti dal punto B presente articolo, la Conferenza dei Responsabili, anche utilizzando schemi di analisi integrativi, valuta il peso economico da attribuire alle indennità di cui trattasi, su proposta dei singoli Responsabili di Posizione Organizzativa.

2. Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. l ccnl 1.04.1999)

- a) 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):
- può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - può compensare 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;
 - può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- b) In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
- γ) Le indennità di cui al presente articolo:
- non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

- Spetta l'indennità complessiva pari a 300 euro solo nel caso che tutte le fattispecie previste dal CCNL, (rispettivamente: ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe – responsabile tributi), siano state attribuite ad un unico soggetto; viceversa nel caso di attribuzioni parziali, si provvederà in proporzione.
- non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

3. Maneggio valori:

☞ Al personale nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera, come di seguito definita:

- € 0,80 giornalieri fino a 5.000,00 euro annui gestiti come risultanti dalla resa del conto in qualità di economo o agente contabile;
- € 1,54 giornalieri oltre ai 5.000,00 euro annui gestiti come risultanti dalla resa del conto in qualità di economo o agente contabile;

☞ L'indennità giornaliera è moltiplicata per le giornate di servizio dell'economo o agente contabile.

4. Rischio

a. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio quali:

- Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
- Esposizione diretta al contatto con catrame-bitume-oli e loro derivati;
- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- Conduzione cucina;
- Attività di necroforo;
- Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- **Esposizione ai rischi di attività esterna svolta in aree boschive o in condizioni di viabilità particolarmente gravose**

β. 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) in € 30,00.

γ. Detta indennità viene decurtata in caso di assenze per malattia, ferie, maternità, permessi, aspettative, ecc... eccezion fatta per le assenze derivanti da riposi compensativi, così come previsto dalla vigente legislazione in materia.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like "Zucchi", "P...", "R...", and "A..."]

- δ.—Ai fini dell'applicazione di quanto previsto alla lettera c. la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
- e.—L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

5. Disagio

a.—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.

b.—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;

e.—Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano fattori rilevanti di disagio, per il periodo di effettiva sussistenza di detta condizione, spetta l'indennità mensile determinata in € 20,00 mensili.

d.—Detta indennità viene decurtata in caso di assenze per malattia, ferie, maternità, permessi, aspettative, ecc... eccezion fatta per le assenze derivanti da riposi compensativi, così come previsto dalla vigente legislazione in materia.

e.—Ai fini dell'applicazione di quanto previsto alla lettera d. la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

f.—L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di disagio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

6. Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno

Tale indennità è corrisposta rispettivamente:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

Comune di...

...

...

...

...

...

- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

7. Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 13

Progressioni economiche orizzontali

1. Vedi allegato A al presente contratto

Art. 14

Previdenza complementare per la Polizia Locale

1. L'Ente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 22.1.2004, qualora ne ricorrano le condizioni, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente c, attiva, a favore del personale della Polizia locale, delle forme di previdenza ed assistenza integrativa utilizzando le risorse di cui al 2° comma, lettera a) e comma 4 dell'art. 208 del D. L. vo 285/1992. A tale scopo i rappresentanti dei lavoratori del settore della Polizia locale, all'uopo individuati presso l'Ente - gestiranno, assieme agli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 14.9.2000, dette risorse.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Comune. Com.' and another signature above it. In the center, there are several more signatures, some of which are stylized and difficult to read. On the right side, there are initials 'VA' and a signature that looks like 'A. S. ...'.

POLITICHE GENERALI DEL LAVORO – BANCA DELLE ORE

Art. 15

Politiche generali orario di lavoro

1. I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro sono improntati a:

- funzionalità al servizio e all'utenza esterna
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà
- articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di sano andamento delle attività necessarie all'organizzazione.

Art. 16

Banca delle ore

1. Le parti convergono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. La prestazione è espressamente autorizzata dal titolare di posizione organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.

2. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 90 ore, da utilizzare durante l'anno di riferimento o al massimo entro l'anno successivo a quello di maturazione.

4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, senza obbligo di motivazione.

5. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.



Comune di ...

DISPOSIZIONI PE LE UNIONI DI COMUNI E SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 17

Utilizzazione temporanea di personale

1. L'Unione Montana nell'ambito del processo di unificazione dei servizi disciplinato dalla legge regionale n. 40/2012, al fine di favorire l'utilizzazione temporanea anche parziale del personale dei Comuni da parte dell'Unione, applica l'art. 13 del CCNL 22.1.2004.
2. Entro un anno le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per valutare le ricadute della presente decisione.

Art. 18

Personale in convenzione e/o distaccato

3. L'ente, in caso di utilizzo del personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004, eroga l'indennità di disagio di cui all'art. 12 punto 5., a titolo di incentivo a lavorare presso altri enti, commisurata alla effettiva presenza in servizio.

Può inoltre prevedere specifiche iniziative e progetti volti al miglior utilizzo del personale distaccato, anche mediante aumento del fondo ai sensi art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.99, per la parte relativa all'attivazione di nuovi servizi



DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 19

Salario accessorio del personale, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

- α. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato inte-grativo. 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).
- β. 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. 20

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 €. 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
 - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 21

Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontreranno, se richiesto, almeno due volte all'anno.



2. L'Ente dovrà attivare, anche in maniera congiunta con gli altri enti della Comunità Montana Centro Cadore, meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal presente contratto. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'ufficio associato del personale.

NORME FINALI

Art. 22

Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011, le parti riconoscono la validità dei piani di razionalizzazione, (PdR) quali strumenti in grado di garantire i seguenti vantaggi per:

- a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I dirigenti = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti = coinvolti, nella loro attività quotidiana, nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
- e) Le OO. SS. = che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei "tagli" e "blocchi" delle varie Manovre governative;
- f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo chiedono alla "propria" amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente/Responsabile posizione organizzativa e/o la Conferenza dei dirigenti/tpo, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, si rapporta a quanto definito nell'allegato 1 al presente contratto.

3. Fino ad un massimo del 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dalle iniziative di cui al presente articolo, è destinata a premiare il personale, direttamente e proficuamente coinvolto.

4. Il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 23

interpretazioni congiunte

1. Le parti si impegnano a evitare, per quanto possibile, interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa, come organo di interpretazione autentica.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, corresponding to the parties mentioned in the text. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom half of the page, some overlapping.

3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta.
5. 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.

Art. 24
Norma finale

1. A decorrere dalla data di stipula del presente contratto si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia nel CCDIT del 20.07.2000.
2. Copia del presente contratto verrà distribuito, a cura e spese delle Amministrazioni, ad ogni dipendente.

=====

de

Alto *Alto* *B* *Alto* *Alto* *Alto*

Comune

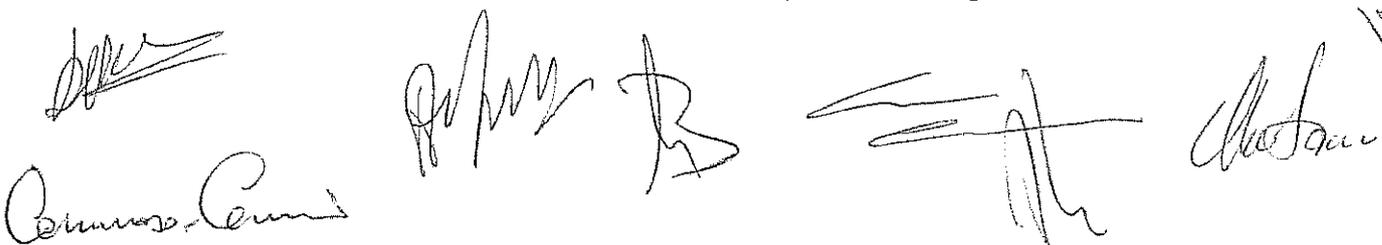
Prima dichiarazione congiunta

Le parti, in considerazione del ritardo accumulato per la sottoscrizione del nuovo CCNL e in relazione al protocollo sottoscritto tra il Ministro della Funzione pubblica, le Autonomie e le OO. SS il 10.5.2012, convengono che il sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

A tal fine assumono valore i seguenti principi:

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante e incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;
- la razionalizzazione e semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della prestazione, attraverso:
 - o l'individuazione di meccanismi atti ad legare la retribuzione accessoria in modo differenziato in relazione ai risultati conseguiti in particolare verso l'utenza.
 - o il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti in un rigido sistema di fasce di merito per garantire un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla prestazione organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale.
 - o l'opportunità di valutare l'applicazione del sistema premiale in relazione alle peculiarità degli enti interessati
- collegare agli eventuali processi di mobilità, percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro;

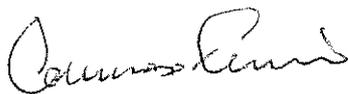
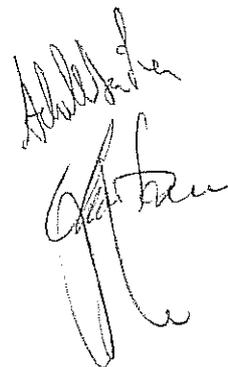
Le modalità per l'esercizio della predette prerogative devono avere caratteristiche tali da non compromettere da un lato la piena conoscenza da parte delle OO. SS. e delle RSU e dall'altro la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa; inoltre, la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali.



Seconda dichiarazione congiunta

In relazione all'avviato percorso di accorpamento di funzioni e servizi a livello sovracomunale di cui alla vigente normativa nazionale e regionale, le parti, alla luce della strategicità dello stesso e valutando indispensabile la partecipazione consapevole dei lavoratori ai relativi processi di innovazione e razionalizzazione, convengono sui seguenti principi:

- il metodo del coinvolgimento con i lavoratori, costituisce presupposto indispensabile per un funzionale processo di revisione organizzativa degli enti locali in chiave sovracomunale;
- il coinvolgimento avviene attraverso il confronto con le oo. ss. e le RSU, che, per la sua natura, deve essere di tipo preventivo per la parte di definizione dei modelli organizzative e dovrà poi proseguire nella fase attuativa;
- il confronto non deve mai diventare un momento di "ostacolo" al processo riorganizzativo ma deve servire a definire le soluzioni percorribili e ad risolvere le eventuali criticità riscontrate.
- Il confronto si apre con un incontro a livello di ambito territoriale omogeneo e prosegue con le modalità definite in ogni singolo contesto.
- Il confronto potrà, ove se ne ravvisino i presupposti, consentire di formulare modifiche condivise al presente accordo, anche in merito alla definizione di nuovi meccanismi incentivanti per agevolare il processo di riorganizzazione.



Terza dichiarazione congiunta

Le parti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, convengono che in caso di notificazione di atti a mezzo dei messi comunali, su richiesta dell'Amministrazione finanziaria, ai predetti soggetti viene corrisposto un rimborso, a valere quale premio di produttività pari a 1/3 della somma rimborsata al comune da parte dell'Amministrazione finanziaria stessa.

Per aver titolo a tale rimborso la prestazione deve essere effettuata al di fuori del normale orario di lavoro.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures. In the center, there are two overlapping horizontal lines, possibly representing a signature or a stamp. On the right side, there are two more signatures, one above the other.

Art. 16 d. l. n. 98/2011 - PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE (PdR)

la normativa

La norma è contenuta nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011. La norma si applica direttamente agli Enti Locali sulla base del richiamo normativo alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 tra cui compaiono i comuni, le province, ecc.

Giova ricordare che una norma analoga era già contenuta nel D.Lgs. n. 150/2009 laddove, all'art. 27, si prevedeva il "Premio di Efficienza" con possibilità di utilizzare – sino al 30% dei risparmi – per la contrattazione integrativa. Tale ultima norma entrerà in vigore con i prossimi rinnovi contrattuali.

le materie oggetto dei PdR – i tempi di approvazione

I PdR devono essere adottati **entro il 31 marzo di ogni anno**, ed hanno validità triennale.

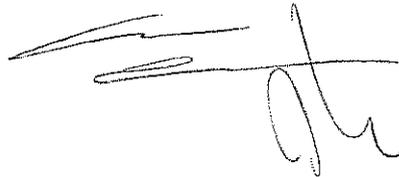
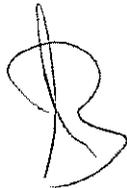
Le materie oggetto dei PdR sono:

- a) la razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- b) il riordino e ristrutturazione amministrativa;
- c) la semplificazione e digitalizzazione;
- d) la riduzione dei costi della politica
- e) la riduzione dei costi di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

caratteristiche dei PdR

- I piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate;
- Per le amministrazioni coinvolte sono una opportunità e non un obbligo di legge;
- Hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente;
- L'obiettivo da conseguire sono le economie da realizzarsi in termini "fisici" (servizi resi alla collettività) e finanziari (risparmio delle risorse);
- Il raggiungimento degli obiettivi deve potersi misurare con criteri oggettivi;
- I risparmi devono essere certificati dai competenti organi di controllo secondo la specifica disciplina dell'ente (servizio di Controllo Interno, Collegio dei revisori, Organismo indipendente di Valutazione);
- Mediante l'utilizzo dei risparmi a fini incentivanti (sino alla quota del 50%), i PdR consentono il coinvolgimento di tutto il personale, a cui verranno riconosciuti dei benefici economici, in caso di raggiungimento degli obiettivi. Il 50% della quota riservata al salario accessorio (in pratica il 25% dei risparmi accertati) viene distribuita sulla base del sistema di valutazione per «fasce di merito», come previsto anche dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2001, la restante parte in regione alla partecipazione al progetto.
- I Piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. e alle RSU.

PdR e Risorse Decentrate - deroga all'art. 9, co. 2-bis del D.L. 78/2010 (blocco triennale)



La questione è stata risolta positivamente (possibilità di aumentare il "Tetto 2010" con le risorse derivanti dai piani di razionalizzazione) dalla seguenti pronunce della Corte dei Conti:

- deliberazione Sezioni Riunite n. 2/2013/PAR
- deliberazione Sezione Veneto n. 513/2012/PAR

Si rinvia a detti pareri circa le modalità e i presupposti che giustificano l'aumento delle Risorse decentrate rispetto al 2010 con le economie derivanti dai Piani di razionalizzazione della spesa.

gli attori dei PdR

Molti sono gli attori protagonisti e tutti possono uscirne con dei vantaggi tangibili. Proviamo a vederli più da vicino:

- a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I dirigenti = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti = coinvolti - nella loro attività quotidiana - nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
- e) Le OO. SS. = che saranno preventivamente informate sulle scelte operate dalle amministrazioni e potranno anche formulare eventuali rilievi al riguardo.
- f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo chiedono alla "loro" amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

Il PdR non è la panacea a tutte le storture ed inefficienze della P. A., ma, dopo anni di tagli lineari, rappresenta la prima, utile, occasione per realizzare "in azienda" le economie necessarie.

Percorso attuativo

L'amministrazione, anche in forma congiunta con altre amministrazioni, individua in sede di bilancio preventivo, gli ambiti di intervento sui quali intervenire con i PdR.

il Dirigente/Responsabile (PO) e/o la Conferenza di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, in relazione agli ambiti di intervento, propone all'Amministrazione (Giunta comunale) la realizzazione di uno o più specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento con l'indicazione della situazione di partenza compresi i costi attualizzati
- 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.

L'amministrazione approva i progetti, previa valutazione dell'Organismo indipendente di valutazione.

Si procede alla realizzazione dei singoli progetti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized letter 'B'. To the right of the 'B', there are several horizontal lines and another signature. On the far right, there is a vertical signature and some other initials.

Il Dirigente/Responsabile (TPO) valuta il risultato raggiunto provvede alla relativa consuntivazione mediante una dettagliata relazione finale.

L'OIV, sulla base della consuntivazione del/i dirigente/i, certifica i risparmi raggiunti.

Il Dirigente/Responsabile (TPO) 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 e le disposizioni del contratto collettivo decentrato integrativo.

UNA IPOTESI di PROGETTO:

obiettivo del PDR: conseguimento dei risparmi derivanti dalla Semplificazione e Digitalizzazione, con una appendice sul Riordino amministrativo;

tempistica: anno 1 avvio progetto, anni 2 e 3 consolidamento.

Fasi:

Macro fase 1 : DIGITALIZZAZIONE E RIORDINO – SCADENZA TEMPORALE _____

Fase 1.1:

- Digitalizzazione
- Contenimento consumi

Presentazione piano di razionalizzazione entro il 31 Marzo _____ DECISIONI POLITICHE

Fase 1.2:

- Riordino / integrazione servizi esistenti.
- Semplificazione dei processi

Inserimento nel piano di razionalizzazione entro il 31 Dicembre _____

Macro fase 2 : RISTRUTTURAZIONE AMMINISTRATIVA – ESTERNALIZZAZIONE – RIDUZIONE COSTI DELLA POLITICA SCADENZA TEMPORALE _____

Fase 2.1:

- Ristrutturazione dei servizi e dei settori (stesse persone offrono più servizi – Meno persone offrono stessi servizi - Persone al posto giusto).

Revisione piano di razionalizzazione entro il 31 marzo _____

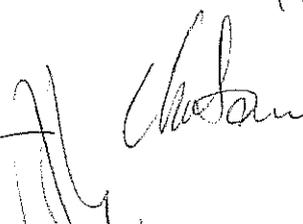
Fase 2.2:

- Valutazione possibilità di esternalizzazione.
- Riduzione costi della politica

Eventuale inserimento nel piano di razionalizzazione entro il 31 Dicembre _____

Sviluppo temporale delle fasi progettuali:

Ad ogni fase progettuale si applicano i seguenti *step*.



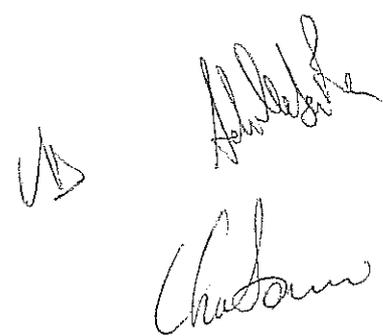
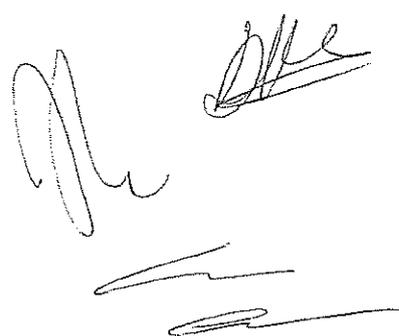
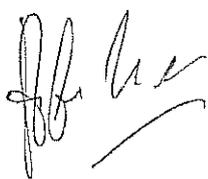
Step 1: pianificazione (P). E' costituito dalla definizione degli indicatori sia contabili che di processo, dalla raccolta dei dati relativi ai tre anni precedenti, dalla definizione degli *outcome*, dalla definizione delle opportunità di miglioramento ed infine dalla predisposizione del vero e proprio piano di razionalizzazione.

Step 2: attuazione (D), in cui i servizi/settori interessati dal piano di razionalizzazione avranno il compito portare a termine i contenuti indicati dal piano di attuazione, rispettando i tempi prestabiliti. Questo step può essere correlato a sistemi premianti. I soggetti interessati saranno i dirigenti di settore e le PO, che al termine dovranno presentare una relazione sia descrittiva che quantitativa di quanto è stato raggiunto.

Step 3: Controllo (C). Saranno condotti degli *audit* interni, sia ai dirigenti di settore, sia alle PO, in linea con quanto previsto dal sistema di gestione per la qualità per verificare il corretto andamento dei piani ed effettuare la "Validazione" dei dati contenuti nella relazione finale e conseguentemente assegnare un valore economico alle razionalizzazioni apportate.

Step 4: Action (A). I risultati economici accertati saranno utilizzati in parte per l'incremento del fondo della produttività ed in parte saranno a disposizione dell'amministrazione per effettuare azioni nel territorio.

N.B fin dalla fase di "pianificazione" potranno essere individuati diversi scenari che tengano conto, ad esempio, dei differenti compiti che verranno affidati agli enti con la legge regionale di riforma delle Comunità Montane, nonché della legge nazionale in materia di unioni di comuni per i comuni fino a 5.000 abitanti.



Comune di ...

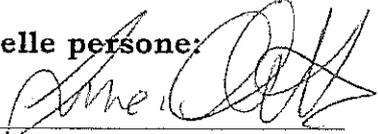
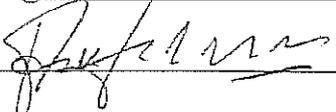
Provincia di Belluno

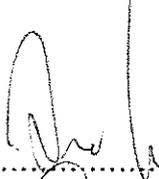
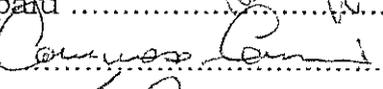
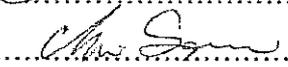
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE****per il personale della Unione Montana
Comelico e Sappada e dei rispettivi Enti****Comparto Regioni ed Autonomie locali**

Premesso che in data 16 marzo 2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo territoriale per il personale non dirigente dei comuni e della Unione Montana Comelico e Sappada e degli Enti aderenti.

A seguito delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni, aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Unione Montana Comelico e Sappada, sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività nonché allo svolgimento della procedura prevista dal CCNL 1.4.99 relativamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

Il giorno 16 marzo 2016, ha avuto luogo a Santo Stefan di Cadore, presso la sede della Unione Montana Comelico e Sappada, l'incontro tra:

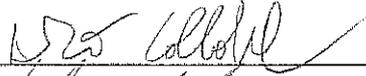
Delegazione di parte pubblica nelle persone:**Olivotto Livio (Presidente)** **Bertolo Mirko** **Molinari Mario** **R.S.U. Dei Comuni nelle persone di**

- San Nicolò di Comelico Luca Zambelli Sopati 
- Santo Stefano di Cadore Tommaso Comis 
- Sappada Mario Saveri 

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

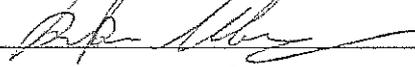
Danilo Coliodel

CGIL FP



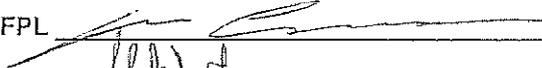
Mario De Boni

... CISL FP



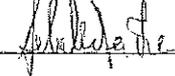
Gino Comacchio

UIL FPL

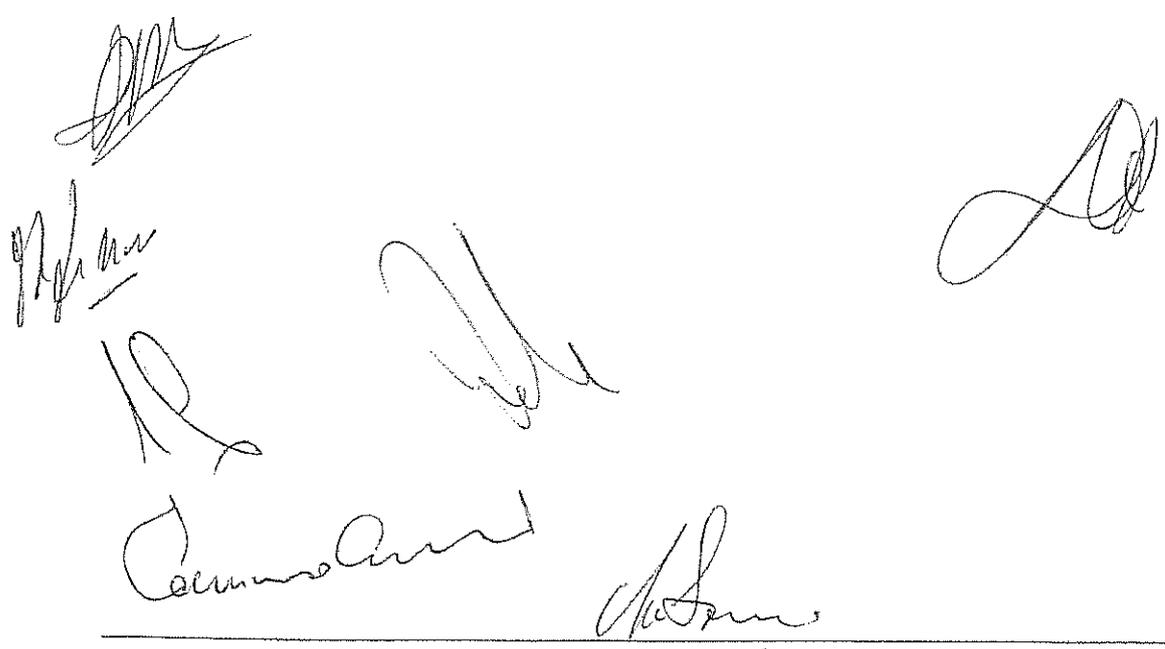


Achille Da Pra

DICCAP



.....FIADELCSA



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDIT sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività

Articolo 1 – disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

1. Le parti, , convengono che le cd “progressioni orizzontali” abbiano decorrenza 1.1.2016, al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni stesse.
2. A tal fine il fondo del 2016, avendone la relativa capienza, potrà prevedere un importo, stabilito in sede di contrattazione decentrata a livello di singolo ente, prelevato dalle risorse stabili, da destinare alle progressioni orizzontali.
3. Ai fini procedurali si conviene che gli enti comunicano entro 30 gg. dall'avvenuta costituzione del Fondo delle Risorse decentrate, il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi.
4. Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D. lgs.

Negli enti che sottoscrivono il presente contratto il periodo di comporta parte dal 2016 e rientrano nella “fascia di merito alta” i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato¹, avuto riguardo a quanto previsto al comma 5.

5. Piano di sviluppo: l'amministrazione si impegna ad attuare annualmente il piano di sviluppo all'interno delle categorie sulla base dei criteri di seguito elencati:

- Le risorse assegnate annualmente sono definite, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'ente e avuto riguardo alle progressioni precedentemente effettuate, ricordando che il sistema di progressione orizzontale deve rispondere al criterio di utilizzo nel corso degli anni e interessando tutte le categorie.
- Individuare a preventivo i contenuti funzionali delle varie posizioni economiche per dare certezza, agli addetti ed all'ente, delle attività esigibili.
- Il piano di sviluppo riguarda una percentuale limitata di personale.
- Il piano di sviluppo è oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.

¹ Art. 23. *Progressioni economiche*

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono 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.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 12, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 19. *Criteri per la differenziazione delle valutazioni*

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

Oggetto: relazione illustrativa tecnico – finanziaria relativa a

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE**

per il comune di **S. Nicolò di Comelico**

Premessa

La presente relazione ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto per predisporre i relativi conteggi al fine di permettere il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione. Il tutto in conformità all'articolo 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999.

Illustrazione

Artt. 1 e 2

Il Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale, (d'ora in avanti CCDIA) si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'ente.

Il CCDIA ha validità, a decorrere dalla data di stipula definitiva e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.

In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo.

Il CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL.

L'articolo non genera costi aggiuntivi.

Art. 3

L'articolo riguarda la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La materia trattata non genera costi aggiuntivi in quanto:

- la formazione resta comunque all'interno dell'1% previsto dall'art. 39, comma 2 del CCNL 1.8.02;
- le visite mediche al personale erano già previste dalla precedente normativa.

Art. 4

Le azioni previste per le pari opportunità sono gestite a livello comprensoriale, per cui i costi relativi sono quantificabili nel tempo che i/le rappresentanti degli enti dedicheranno. **Tali**

costi sono da considerarsi modesti e peraltro decorreranno solo dopo aver attivato il gruppo di lavoro.

Art. 5

L'Amministrazione, in sede di predisposizione del bilancio di previsione, determina annualmente il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, (così come previsto dal CCNL), in forma analitica e lo comunica tempestivamente alla RSU ed alle OO. SS. firmatarie del CCDIA.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.

La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, nei limiti di quanto disposto in merito dal CCNL, compete all'Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità.

L' articolo, a prescindere dalla considerazioni di cui sopra, genera i costi derivanti dalla applicazione dell'articolo 15 del CCNL 1.4.99 e successive integrazioni e quindi gli stessi vanno quantificati. I conteggi relativi alla costituzione del fondo per il 2005, sono allegati alla presente relazione.

Art. 6

L'articolo delinea i criteri in relazione ai quali, annualmente, si utilizzeranno le risorse del fondo. I criteri sono volti a salvaguardare un uso "distorto" del fondo, favorendo la corresponsione delle risorse in relazione alla qualità prestazionale ed ai risultati di lavoro.

I criteri salvaguardano inoltre, un corretto utilizzo delle risorse per quanto riguarda le voci "obbligatorie" previste dal CCNL.

L'articolo non genera costi aggiuntivi, però, assieme agli articoli 8 e 9, determina la "qualità" dei costi;

Art. 7

L'articolo consente di portare a "residuo" le somme non utilizzate del fondo annuale. Nel caso le somme non fossero utilizzate neanche il secondo anno, si dovranno attivare, opportune e preventive verifiche per valutare il permanere delle condizioni per un loro corretto utilizzo nell'ulteriore esercizio.

L'articolo non genera costi aggiuntivi.

Art. 8

L'articolo individua i meccanismi operativi per l'utilizzo delle risorse stabili.

L'articolo non genera costi aggiuntivi, però determina la "qualità" dei costi; infatti individuare una percentuale più o meno alta nella voce delle progressioni orizzontali, ovvero delle indennità, ovvero delle iniziative annuali, di fatto comporta una diversa

"rigidità" del fondo in quanto alcune "spese" una volta generate non possono più essere sopresse, se non al modificarsi delle situazioni che le hanno comportate.

ART. 9

Le risorse variabili possono essere destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai titolari di Posizioni Organizzative, dal Direttore Generale e/o dall'Amministrazione, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, quale ad esempio il Piano Obiettivi e Risorse o l'Elenco annuale delle Opere Pubbliche.

Una quota del fondo viene utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi.

La gestione delle iniziative e la valutazione dei risultati sono affidate alle posizioni organizzative anche attraverso opportuni momenti di coordinamento e con modalità di tipo budgetario, tenendo conto delle iniziative da svolgere e del personale assegnato.

E' previsto che si debba provvedere alla verifica di quanto corrisposto ai dipendenti in virtù di attività prevista da specifiche disposizioni di legge, se svolte in orario di lavoro (merloni, ici, ecc.) e, se del caso, effettuare una armonizzazione con il restante salario accessorio. Tale verifica va fatta secondo il principio della proporzionalità rispetto a quanto corrisposto per le suddette attività.

Per quanto di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative, la mancata attivazione di quanto previsto dal CCDIA costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione dell'indennità di risultato.

E' prevista una forma di tutela dei dipendenti in relazione alla valutazione personale.

La corresponsione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.

Quinta ultima previsione obbliga l'ente a una effettiva verifica preventiva dell'aumento di produttività, per poter liquidare il premio di produttività. In caso di valutazione negativa, debitamente motivata e con le garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna corresponsione.

Nell'allegato B) al CCDIA, è stata inserita una esemplificazione di possibili modalità operative per la definizione delle iniziative per la corresponsione del salario accessorio di cui al presente articolo.

L'articolo non genera costi aggiuntivi.

Art.10

L'articolo tratta delle indennità.

Indennità di responsabilità

L'ente deve, coerentemente con il dettato contrattuale, definire le attività premiabili con l'indennità di cui trattasi, nonché definirne il contenuto economico, all'interno dei limiti stabiliti dal CCNL e del CCDIA.

I criteri definiti dal CCDIA garantiscono un uso limitato di questo istituto, modulabile con altri istituti relativi alla valorizzazione dell'assunzione di responsabilità e dell'operatività, in grado di garantire un corretto assetto organizzativo all'interno dell'ente.

Per quanto riguarda l'indennità di disagio i criteri previsti dal CCDIA non consentono una duplicazione con quella di rischio.

L'articolo non genera costi aggiuntivi.

Art. 11

L'articolo disciplina i criteri per la progressione economica orizzontale. Tali meccanismi sono ripresi dal precedente CCDIT e sono ampiamente collaudati.

L'articolo non genera costi aggiuntivi.

Art. 12

L'articolo disciplina la costituzione della banca delle ore che consente a ogni dipendente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.

L'utilizzo degli eventuali riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

La gestione viene effettuata a livello di ente, ove sono anche previsti incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono comunque pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa, con prelievo dall'apposito fondo del salario accessorio.

La previsione di un massimo di 30 ore individuali annue, unite alla fruizione dell'istituto avuto riguardo alle esigenze dell'ente, consente di definire non significativi i costi aggiuntivi derivanti dall'applicazione dell'articolo, che comunque ricadono all'interno del fondo dello straordinario.

Art. 13

L'articolo tratta del sistema di valutazione; **ai fini dei costi tale articolo rileva per le spese di attivazione** e per una considerazione di carattere generale, in quanto tanto è migliore il sistema, tanto più riesce a garantire un corretto utilizzo delle risorse legate al salario accessorio.

Il sistema di valutazione permanente deve essere utilizzato sia per la valutazione delle PRESTAZIONI AI FINI DELLA PRODUTTIVITA' in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati con i progetti obiettivo, sia per le

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI all'interno delle categorie, sia ancora per la valutazione delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE (in prima attuazione per il conferimento dell'incarico e successivamente per le valutazioni periodiche.

La cattiva gestione del sistema di valutazione sulle prestazioni e le competenze del personale, incideranno negativamente ai fini del mantenimento della responsabilità della posizione organizzativa degli incaricati della valutazione.

Artt. 14, 15 e 16

Gli articoli trattano delle politiche generali relative al lavoro. Non generano costi aggiuntivi, se non avuto riguardo all'art. 16, che è peraltro, allo stato attuale, più una dichiarazione di volontà ad attivare la previdenza complementare per la polizia locale, più che un vero impegno di spesa.

Art. 17

L'articolo definisce i criteri per poter procedere all'utilizzo delle convenzioni ex art. 14 del CCNL 22.1.2004.

L'articolo non genera costi aggiuntivi, in quanto le risorse sono all'interno dell'ammontare del fondo; anzi, potenzialmente, il ricorso a tale forma di collaborazione, consentendo un più razionale utilizzo delle risorse umane, potrà generare una diminuzione dei costi complessivi del personale, o comunque delle collaborazioni e consulenze.

Art. 18

L'articolo tratta della formazione. Tale istituto assume una importanza centrale in quanto è assunto quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni non solo con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

Ai fini della quantificazione della spesa, la previsione contrattuale è che ogni Amministrazione deve destinare al capitolo formazione, annualmente, una somma non inferiore all'1% della spesa complessiva per il personale.

Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio di riferimento, andranno sommate alla percentuale di risorse individuate del bilancio successivo e saranno vincolate per le medesime finalità.

La formazione può essere svolta anche in forma associata tra le Amministrazioni ricadenti in ogni ambito di Comunità Montana.

Art. 19

L'articolo definisce tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

In tale ottica l'ente dovrà attivare, anche in maniera congiunta, meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal presente contratto. A tal fine l'ufficio associato del personale formulerà una proposta, onde rendere omogenee tali verifiche.

L' articolo non genera costi aggiuntivi.

Art. 20

L'articolo impegna le parti a evitare, per quanto possibile, interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al CCDIA.

A tal fine qualora insorgano controversie sull'interpretazione del CCDIA, su apposita segnalazione alla delegazione di parte pubblica o sindacale, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

L' articolo non genera costi aggiuntivi.

Art. 21

L'articolo prevede che tutte le norme contrattuali in contrasto con il CCDIA , a decorrere dalla data di stipula dello stesso, devono intendersi abrogate.

Copia del CCDIT deve essere distribuito, a cura e spese di ogni singola Amministrazione, ad ogni dipendente.

L' articolo non genera costi aggiuntivi.

ALLEGATO A

Per quanto riguarda i servizi pubblici essenziali, si è, di fatto, rivista la materia già trattata nei precedenti accordi decentrati. In tal modo si è definita una sorta di omogeneizzazione tra tutti gli enti aderenti al contrattazione decentrata di ambito.

L'articolo non genera costi aggiuntivi.

Lì 18 APR. 2016



Il responsabile finanziario dell'ente

IL SINDACO

(Ing. Giancarlo)

COMUNE DI SAN NICOLO' DI COMELICO

Il Revisore Unico,

prese in esame

ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo aziendale del Comune di San Nicolò di Comelico - parere ex art. 5, comma 3 CCNL 1.4.1999

visto

l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo aziendale stipulata in data 16 marzo 2016;
Avuto riguardo a quanto previsto dall'articolo 5, comma 3, del CCNL 1.4.99.

la relazione tecnico-finanziaria del responsabile finanziario dell'ente;

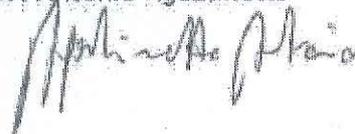
si esprime il seguente parere:

si ritengono compatibili i costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, come derivanti dall'ipotesi di CCDIA stipulata in data 16 marzo 2016, con i vincoli di bilancio del Comune di San Nicolò di Comelico risultanti dai documenti di programmazione finanziaria.

Montebelluna, 18 aprile 2016.

Il Revisore Unico:

Dr. Antonio Agostinetto



COMUNE DI SAN NICOLO' DI COMELICO
Provincia di Belluno

19 APR 2016

PROT. N. 1484.....
CAT. CL.