


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI ORCIANO PISANO PER IL TRIENNIO 2014-2016

In data 13 (tredici) febbraio 2015, alle ore 9.15, presso il Comune di Orciano Pisano, ha avuto luogo l'incontro tra il Comune di Orciano Pisano, nella persona del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, D.ssa Caterina Barni, e le seguenti parti sindacali:

CGIL FP	Miro Berretta	
CISL FP		
UIL FPL		
CSA Regioni e Autonomie Locali		
DICCAP		

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato integrativo di Lavoro del personale ~~non~~ relativo al triennio 2014-2016.




TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che *"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"* richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente ed in particolare richiamano i seguenti principi generali:
 - La contrattazione collettiva decentrata integrativa, si svolge sulle materie, con i vincoli e nel rispetto dei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
 - La contrattazione collettiva decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
2. Le parti convengono che il presente contratto decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

ART. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Orciano Pisano, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale inquadrato nelle categorie A, B, C e D, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, ed il personale assunto con contratto di formazione lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorrono dal 1 gennaio 2014 ed avranno valenza per un triennio, salvo diversa prescrizione per particolari istituti prevista dal contratto medesimo. Gli Uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.
2. È fatta salva la quantificazione annuale da parte del Comune di Orciano Pisano delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed al miglioramento dei servizi e della loro qualità.
3. Viene, altresì, determinata con cadenza annuale la destinazione delle risorse economiche suddette.
4. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 3

Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data di vigenza dello stesso (ex tunc).

TITOLO II

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 4

Relazioni sindacali

1. Il modello di relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente e conforme alle disposizioni contrattuali e di legge in materia con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a. Contrattazione;
 - b. Concertazione;
 - c. Consultazione;
 - d. Informazione;
 - e. Procedure di conciliazione;
 - f. Forme di partecipazione.

ART. 5

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette.

ART. 6

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

5. Si applicano le norme in materia definite dal CCNL vigente e dalla legge. Di norma, l'informazione viene fornita in forma scritta ma può essere data anche nel corso di appositi incontri.

ART. 7

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i.: organizzazione e disciplina degli uffici, consistenza e variazione della dotazione organica.

ART. 8

Concertazione.

1. La concertazione, viene attivata nelle materie previste dall'art. 6 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i. e dall'art. 16 del CCNL del 31.03.1999.

2. In particolare la concertazione nell'ambito della determinazione dei criteri generali per le politiche dell'orario di servizio deve garantire un adeguato funzionamento delle attività e, quindi, la piena efficienza ed efficacia del lavoro degli uffici/servizi, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione di competenze ed interventi.

3. Dovrà, comunque, essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli di età scolare.

4. La concertazione avviene nel rispetto delle modalità e tempi di cui all'art. 6 del CCNL 22.01.2004.

ART. 9

Contrattazione – contrattazione decentrata integrativa.

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. In sede di Contrattazione Decentrata Integrativa annuale (C.D.I.), le parti dispongono l'utilizzazione delle risorse finanziarie per le *"politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività"* (risorse decentrate), indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004 (risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità), nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, così come modificato ed integrato, in particolare, dagli artt. 36, 37 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i.

3. In sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.), le parti individuando i criteri e le modalità di riparto delle risorse decentrate e di quelle che la legge destina alle incentivazioni, quali, progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, censimenti e

rilevazioni ISTAT, elezioni, calamità naturali, fondi ministeriali servizi anagrafici per diritto di soggiorno cittadini UE, proventi contravvenzionali P.M. (oltre le finalità sociali definite dalla Legge), ecc...

4. Con il C.C.D.I., inoltre, sono regolati:

- Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi;
- Criteri generali delle metodologie permanenti di valutazione, ivi compresi i criteri per l'attribuzione selettiva delle progressioni orizzontali;
- Modalità di gestione delle eccedenze di personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali (art. 4, c. 2, lettera l, CCNL 1.4.99, nel rispetto delle procedure previste dall' art. 33 del DLg. 30.3.2001, n.165 e s.m.i.);
- Programmi delle attività formative e di riqualificazione ed aggiornamento del personale;

TITOLO III

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

ART. 10

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio ed è comunicata entro la giornata di svolgimento all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

ART. 11

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di

categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

ART. 12

Modalità di effettuazione dello sciopero

1. Premesso che i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali dovranno essere determinati con apposito accordo decentrato, le procedure di attivazione sono, comunque, regolamentate come segue:

- a) i responsabili di Area in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottano i criteri di rotazione ove è possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove sia possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili non potranno richiedere prestazioni di lavoro straordinario al personale presente in servizio;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto, ne daranno tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contenute nel CCNL 67/95 e nella legge 146/90.

Le strutture territoriali ed aziendali comunicheranno all'Ente esclusivamente le azioni di sciopero indette dal livello territoriale e aziendale.

ART. 13

Procedure di conciliazione in caso di sciopero

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge 146/90 e dai singoli contratti in materia di esercizio del diritto di scioperare nei servizi pubblici essenziali ed allo scopo di prevenire e di comporre i conflitti collettivi, le parti convengono sulla necessità di far precedere eventuali iniziative di sciopero da un tentativo di accordo.
2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione in caso di sciopero, le parti si astengono dall'adottare iniziative unilaterali riguardo alle ragioni del conflitto.
3. Per quanto non contemplato dal presente contratto integrativo decentrato, valgono le norme previste dai singoli contratti di settore per la relativa interpretazione autentica.

ART. 14

Soggetti, tempi, procedure e agibilità sindacali

1. I rappresentanti sindacali cui l'Amministrazione deve far riferimento sono: la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL 1998/2001.
2. Per la disciplina della partecipazione a trattative, confronti, concertazioni e consultazioni, si fa riferimento all'accordo quadro del 7.08.1998 e all'ultimo CCNL.

3. La contrattazione decentrata sarà trattata congiuntamente dalla R.S.U. e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL. Se non presente la R.S.U. in quanto non eletta, la contrattazione sarà trattata esclusivamente dalle OO.SS..
4. L'Ente fornisce l'informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL e al delegato alla sicurezza per le materie di competenza, in forma scritta.
5. In mancanza di informazione scritta sulle materie e nei modi previsti dal presente contratto, le parti si impegnano a non dare esecuzione agli atti sino al ripristino della procedura di informazione corretta.
6. Alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, saranno messi a disposizione idonei spazi per le bacheche e per le riunioni di lavoro.
7. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti e, compatibilmente con le esigenze di servizio, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie; ai sensi dell'art. 2, comma 5, CCNQ del 7.8.1998 le assemblee devono essere convocate, di norma, ad inizio o fine di ciascun turno di lavoro;
 - b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento delle riunioni;
 - c) in caso di assemblea verranno individuati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi pubblici essenziali; detto personale potrà partecipare all'assemblea solo in reperibilità operativa;
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) in caso di urgenza e previa formale comunicazione al Segretario Comunale alla fine dello svolgimento di un'assemblea, può essere concesso uno slittamento di trenta minuti.
 - f) Le RSU possono utilizzare i collegamenti telematici, telefonici e di fax degli uffici di appartenenza per ricevere le comunicazioni a loro dirette e le fotocopiatrici dell'ente.

Per le parti non disciplinate dal presente CCL integrativo, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ vigente.

ART. 15

Permessi sindacali retribuiti

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione Sindacale di appartenenza ed alla RSU con le modalità previste dagli accordi quadro vigenti nel tempo e dall'art. 7 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

ART. 16

Permessi sindacali non retribuiti

Oltre ai permessi sindacali retribuiti, in applicazione della legge 300/70, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'accordo quadro vigente in materia, per i loro dirigenti sindacali permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale. Tale richiesta deve pervenire, di regola, tre giorni prima della fruizione.

Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, le amministrazioni non operano le trattenute dei permessi in oggetto nei confronti del dipendente

ma, richiedono le somme corrispondenti con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti alla Organizzazione Sindacale che ha provveduto a richiedere il permesso di che trattasi.

La O. S. interessata versa le relative somme entro i 15 giorni successivi dalla richiesta utilizzando le modalità indicate dall'Amministrazione; in caso contrario l'Ente trattiene nella prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito del permesso.

I permessi retribuiti ed i permessi non retribuiti possono essere utilizzati nello stesso mese.

Nel caso in cui sia esaurito il monte ore destinato ai permessi sindacali retribuiti, possono essere concordate forme di flessibilità dell'orario di lavoro miranti a limitare il numero e/o la durata dei permessi sindacali non retribuiti. Possono essere altresì concordate modalità di compensazione oraria mirata a ridurre l'entità dei permessi sindacali non retribuiti.

TITOLO VI FORME DI PARTECIPAZIONE

ART. 17

Comitato Unico per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V DISPOSIZIONI DIVERSE

Art.18

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.

ART. 19

Orario straordinario

1. L'impegno è a far sì che, oltre a quanto già previsto dal CCNL 1998/2001 in merito alla riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario, si proceda ad un progressivo abbattimento dell'istituto fino al suo superamento totale.
2. Il lavoro straordinario è prestato e compensato con le modalità previste dal CCNL e dall'eventuale regolamento sugli orari di servizio e di lavoro e deve comunque essere preventivamente autorizzato dal Responsabile di Area, con motivazione non generica, almeno tre giorni prima salvo i casi di assoluta urgenza.
3. Il Responsabile di Area deve comunicare, altresì, entro il giorno successivo all'effettuazione, all'Ufficio Personale il rilascio dell'autorizzazione.
4. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato per l'attività ordinaria.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 20 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2014/2016) 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.
3. Le risorse decentrate si distinguono in due categorie:
 - Risorse stabili:
Questa categoria comprende tutte le fonti di finanziamento, espressamente elencate nell'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.20014, già previsti dal vigente contratto collettivo che hanno la caratteristica della certezza, stabilità e continuità nel tempo;
 - Risorse variabili:
Questa seconda categoria di risorse comprende le fonti di finanziamento eventuali e variabili indicate nell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004. Le risorse variabili, per la parte più consistente, dipendono prevalentemente da un apprezzamento istituzionale che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione (motivata) nel bilancio dell'ente (art.48, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001).
Questa tipologia di risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza sia nelle quantità sia nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione integrativa, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con auspicabile, prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.
4. 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.

5. 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 (o 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.
6. Rimane ferma la disciplina di cui all'articolo 9, comma 2-bis, del Decreto Legge 78/2010.

Art. 21

Strumenti di premialità

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, il Comune introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari.

2. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
- A) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - B) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - C) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - D) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo VI).

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

Art. 22

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti oggetto di contrattazione decentrata integrativa 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 e 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"; conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale ..."*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

ART. 23

Utilizzo delle risorse

1. L'utilizzo delle risorse annualmente rese disponibili dall'Amministrazione Comunale è ripartito, secondo le norme contrattuali vigenti, con apposito accordo aziendale.
2. Le risorse di cui al presente articolo sono destinate a tutto il personale dipendente, ad esclusione di quelle che finanziano le progressioni orizzontali che sono destinate al solo personale assunto a tempo indeterminato.
3. L'utilizzo delle risorse dovrà essere finalizzato al perseguimento degli obiettivi e dei principi di cui al D. Lgs. 150/09 e successive modifiche ed integrazioni.
4. L'attribuzione dei compensi di produttività ai singoli dipendenti, quando non derivanti da attività a favore di terzi, avverrà a seguito della valutazione annuale della prestazione secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione del Comune di Orciano Pisano.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 24

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. I Responsabili di posizione organizzativa in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri

definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente in una sezione del proprio Regolamento degli Uffici Servizi cui si fa integrale rinvio.

3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), eventuali progressioni economiche orizzontali saranno effettuate nei limiti delle norme vigenti.

CAPO IV – INDENNITA'

Art. 25

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di posizione organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di posizione organizzativa.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 26

Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - 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.

5. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare particolarmente disagiate le seguenti attività:,

ATTIVITA' PROFESSIONALE SVOLTA	IMPORTO MENSILE
MANSIONI DI NECROFORO	MAX € 28,00

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio in tale mansione, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 27

Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

3. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 22) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di posizione organizzativa.

Art. 28

Indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e che risponde di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente, dopo la presentazione del conto giudiziale da parte dell'agente contabile, e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e tenuto conto del valore medio mensile dei valori maneggiati nel Comune di Orciano Pisano si stabilisce di riconoscere un'indennità giornaliera pari a € 1,00.

Art. 29

Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. L'indennità per è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio, purchè debitamente e preventivamente autorizzata, con comunicazione all'Ufficio Personale entro il giorno successivo rispetto alla festività, e liquidata su base mensile.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo € 500,00 annue a partire dal primo anno di applicazione del contratto e ricontrattabili nel corso di validità del contratto..

Art. 30

Indennità per particolari

Responsabilità ex art. 17 comma 2 lett f) CCNL 01.04.1999

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, in applicazione dei commi precedenti, convengono che le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Posizioni Organizzative in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. Le fattispecie alle quali i Responsabili di posizione organizzativa dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Area, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea: indennità attribuibile sino al 100% dell'importo massimo previsto dal CCNL;
 - responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura di confronto: indennità attribuibile sino al 50% dell'importo massimo previsto dal CCNL.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno 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, nonché in proporzione alla data di individuazione formale da parte della Posizione Organizzativa della particolare e specifica responsabilità.
6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 31

Indennità per specifiche responsabilità

ex. art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 01.04.1999

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui al presente articolo spetta l'indennità fino ad un massimo di € 300,00.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno 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 ed alla data di conferimento dell'incarico.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 32

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Gli incentivi previsti per il personale dell'Ufficio Tecnico dal D.Lgs. 163/2006 sono disciplinati da apposito regolamento.
2. I criteri e le modalità per la ripartizione dei fondi di incentivazione di cui all'art. 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 sono indicati nel prospetto allegato al presente contratto sotto la lettera "A".
3. Gli incentivi previsti per il personale dell'Ufficio Tributi legati al recupero dell'evasione tributaria dell'imposta comunale sugli immobili sono disciplinati da apposito regolamento.
4. Le somme confluiscono nel fondo di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999 in misura corrispondente alla quota liquidate al personale interessato e sono certificate a consuntivo.
5. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'Ente.
6. Tali compensi possono essere erogati solo in seguito alla avvenuta approvazione dell'accordo annuale.

CAPO VI – PREMI DI EFFICIENZA

Art. 33

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.

1. Il 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura della metà (i.e. 25% dei risparmi ottenuti), a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua (25% dei risparmi) ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il responsabile di posizione organizzativa propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - a. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - b. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - c. la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale ½ del 50% del risparmio);
 - d. i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.
3. Il Responsabile di posizione organizzativa valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nel rispetto dei principi, per quanto applicabili, di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009.
4. La parte residua del risparmio (25% del risparmio conseguito) è contrattabile come per gli altri importi del fondo aventi natura eventuale e variabile (somme ex art. 15, co. 1, lett. k. "specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione del personale") ed è, quindi, destinata ad incrementare i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

5. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile di posizione organizzativa ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 34

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

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 21, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 35

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 21, 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. 36

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni

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

Art. 37

Economie di gestione

1. Le economie, derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali disciplinati in sede di contrattazione decentrata integrativa, non utilizzate a seguito di riproporzionamento /decurtazione degli importi previsti confluiranno nella produttività collettiva nell'anno di riferimento.

ART. 38

Mensa

1. Per i lavoratori soggetti a regimi orari che prevedono rientri pomeridiani non inferiori a due ore, con pausa tra l'orario del mattino e quello del pomeriggio non inferiore a 30 minuti e non superiore ai 120 minuti e' previsto il servizio mensa.
2. Il servizio mensa può essere fornito:

a) direttamente dall'Ente tramite la mensa aziendale; in tal caso i dipendenti che ne usufruiscono saranno tenuti a pagare un corrispettivo pari ad 1/3 del costo di ogni singolo pasto come determinato dall'Ente;

b) tramite apposita convenzione direttamente con ristoranti- tavole calde - self-service - bar - trattorie etc. a condizioni predeterminate, quando la mensa aziendale non è funzionante. Anche in questo caso i dipendenti che usufruiscono del servizio compartecipano per 1/3 del costo dello stesso.

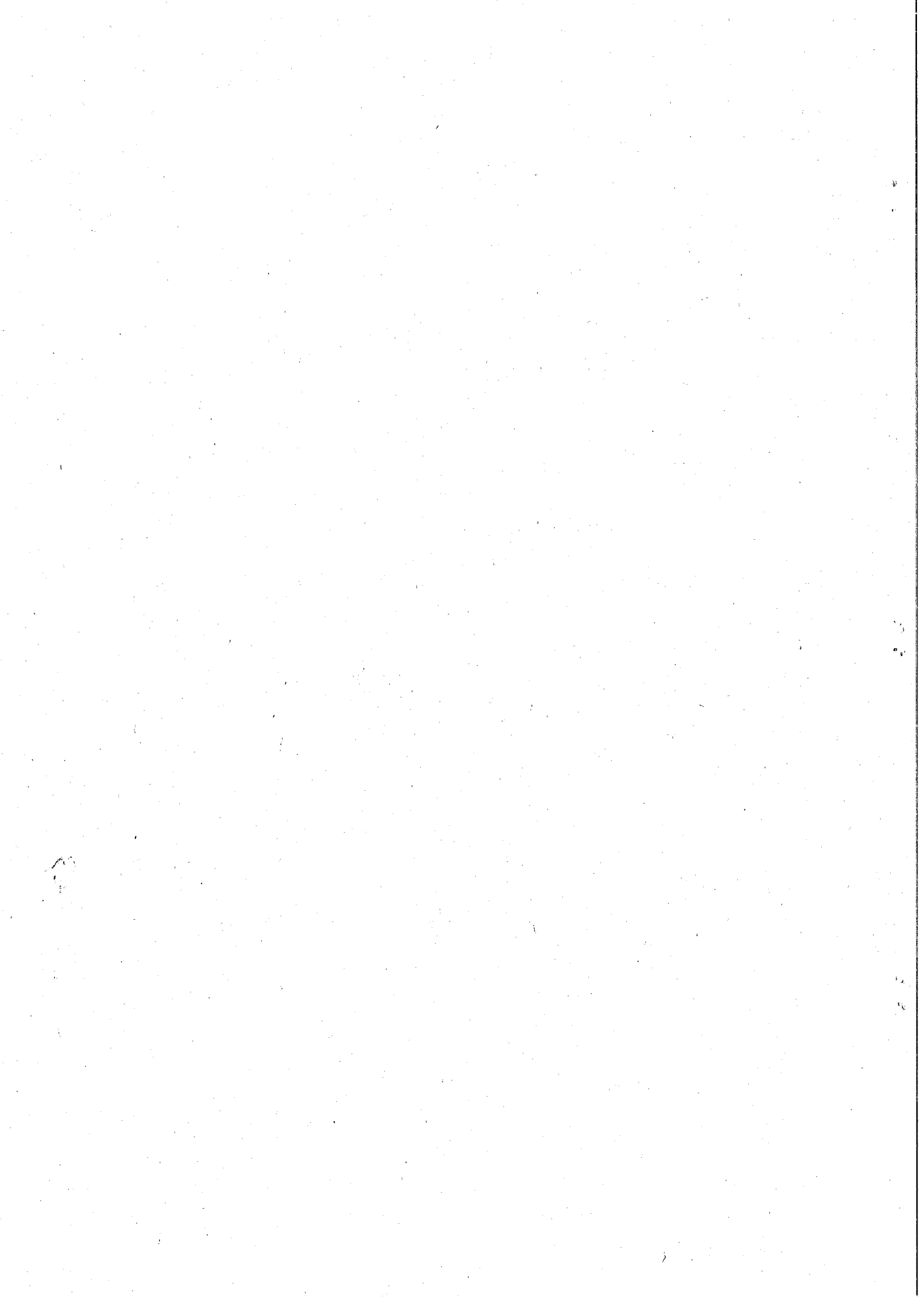
3. Il pasto va sempre consumato fuori dall'orario di servizio, per cui fa una timbratura e l'altra (uscita/entrata) dovranno decorrere almeno 30 minuti. Ciò vale anche se il dipendente non usufruisce del servizio mensa di cui ai punti 1) e 2).

Art. 39

Norme di chiusura

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo si rinvia a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

* * *



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI ORCIANO PISANO
PER IL TRIENNIO 2014 - 2016**

ALL. A)

CRITERI E MODALITÀ PER LA RIPARTIZIONE DEI FONDI DI INCENTIVAZIONE DI CUI ALL'ARTICOLO 92, COMMI 5 E 6, DEL DECRETO LEGISLATIVO 12 APRILE 2006, N. 163.

Premesso che:

- il presente contratto collettivo decentrato integrativo prevede all'art. 32 gli incentivi a favore del personale dell'Ufficio Tecnico Comunale;
- ai sensi dell'art. 93 del D. Lgs. 163/2006 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater:
 - *“ le Amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione risorse finanziarie in misura non superiore al due per cento degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro”;*
 - *“ la percentuale effettiva è stabilita da un regolamento adottato dall'Amministrazione, in rapporto all'entità ed alla complessità dell'opera da realizzare”;*
 - *“l'80 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, con le modalità e criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel regolamento ... tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori”;*
 - *“ il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'Ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo ed il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento ed all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini”.*

Tutto ciò premesso di seguito si esplicitano i criteri e le modalità per la ripartizione dei fondi di incentivazione di cui all'articolo 92, commi 5 e 6, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 (Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE) che saranno recepiti in apposito regolamento.

DETERMINAZIONE RIPARTIZIONE ED EROGAZIONE DEL FONDO

1. La percentuale da destinare al fondo per la progettazione e l'innovazione è calcolata sommando la percentuale determinata secondo i criteri di cui al seguente comma 2 e la percentuale determinata secondo i criteri di cui al seguente comma 3 dove “N” esprime il valore percentuale massimo consentito dalle disposizioni normative nazionali vigenti alla data dell'approvazione del quadro economico e applicato all'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro (in data odierna corrisponde al 2%).
2. In ragione della diversa complessità delle opere da realizzare, all'importo posto a base di gara è applicata l'aliquota percentuale come di seguito indicata:
 - a) $0.5 * N$ per i progetti riguardanti nuove opere, ristrutturazioni, restauri e risanamento conservativo;
 - b) $0,375 * N$ per i progetti di manutenzione straordinaria;

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI ORCIANO PISANO
PER IL TRIENNIO 2014 - 2016**

3. In ragione del costo dell'opera all'importo posto a base di gara è applicata l'aliquota percentuale come di seguito indicata:
 - a) $0.5 * N$ superiori ad € 200.000,00 ;
 - b) $0.375 * N$ da € 40.000,00 Fino ad € 200.000,00;
 - c) $0.25 * N$ da € 0,00 Fino ad € 40.000,00;
4. La percentuale così calcolata sull'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro confluisce nel fondo.
5. L' 80% di suddette risorse finanziarie è ripartito secondo i criteri di cui al successivo comma 6 ed il restante 20% è destinato all'acquisto da parte del Comune di Orciano Pisano di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo ed il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento ed all'accrescimento dell'efficienza dell'Ente e dei servizi ai cittadini.
6. L'incentivo viene ripartito secondo i seguenti criteri:

FIGURA PROFESSIONALE	%	LIVELLO DI PROGETTAZIONE - FASI SICUREZZA		
Responsabile Unico del Procedimento e Collaboratori	10			
RUP	7			
Collaboratori	3			
Progettista e Collaboratori	50	Preliminare	Definitiva	Esecutiva
Progettista	45	9	18	18
Collaboratori	5	1	2	2
		in fase di progettazione		in fase di esecuzione
Responsabile della Sicurezza	15	5		10
Direttore dei Lavori e Collaboratori	15			
DL	13			
Collaboratori	2			
Collaudatore e Collaboratori	10			
Collaudatore	7			
Collaboratori	3			
	100			

7. Un unico soggetto può svolgere più attività e, quindi, gli vengono attribuite più quote percentuali in relazione alle attività svolte.
8. Le quote del fondo di incentivazione corrispondenti a prestazioni che sono affidate a personale esterno all'Amministrazione Comunale di Orciano Pisano costituiscono economie.
9. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile di Area, previo accertamento positivo dell'attività svolta dai dipendenti interessati.
10. Il Responsabile di Area del Comune di Orciano non è un dirigente pertanto può essere beneficiario dell'incentivo. In tale ipotesi l'incentivo viene corrisposto, previo accertamento positivo dell'attività svolta dal Responsabile, da parte del Segretario Comunale.
11. Gli incentivi corrisposti nell'anno non possono, in ogni caso, superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.