

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL
COMUNE DI MONTERIGGIONI TRIENNIO 2013-2015**

Premesso che:

In data 20 marzo 2014 nella sede del Comune di Monteriggioni, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte pubblica nelle persone:

Dott. Roberto Gamberucci

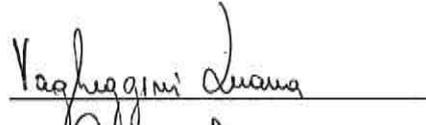


Rag. Antonella Pianigiani



R.S.U. nelle persone di:

Luana Vaghegini



Lorella Lapini



Andrea Iannoni

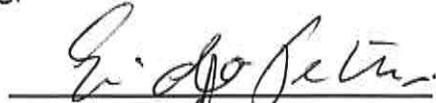


Stefano Bartoli



Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone:

Guido Petreni - CISL FPS



Luciano Binarelli - C.G.I.L. FP



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto relativa al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale per il triennio 2013-2015

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

Art. 2
Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse

**TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI' SINDACALI**

Art. 5
Strumenti

ART. 6
Delegazione trattante

ART. 7
Convocazione, svolgimento e periodicità delle riunioni

ART. 8
Agibilità sindacali

ART. 9
Diritto di pubblicità ed affissione

ART. 10
Dotazioni strumentali

ART. 11
Locali



2



ART. 12
Assemblee

Art. 13
Comitato Unico di Garanzia

TITOLO III
POLITICHE DI GESTIONE E DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Capo I
Risorse Decentrate

Art. 14
Quantificazione delle risorse

Art. 15
Strumenti di premialità

Art. 16
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Capo II
Indennità, fattispecie, criteri e valori

Art. 17
Principi generali

Art. 18
Indennità di rischio

Art. 19
Indennità di disagio

Art. 20
Indennità di turno

Art. 21
Indennità maneggio valori

Art. 22
Indennità di Reperibilità

Art. 23
Indennità per specifiche responsabilità

Art. 24
Incentivi derivanti da particolari disposizioni legislative

Capo III
Progressione economica orizzontale e sviluppo professionale

Art. 25
Criteri generali

Capo IV
Flessibilità nel rapporto di lavoro

Art. 26
Orario Plurisettimanale

Art. 27
Disciplina sperimentale del telelavoro

Art. 28
Banca delle ore

Art. 29
Riduzione orario di servizio, ai sensi dell'art. 22 CCNL 01.04.1999

TITOLO IV
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 30
Salario accessorio del personale a tempo determinato e/o con contratto di formazione e lavoro

Art. 31
Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 32
Personale comandato o distaccato

Art. 33

Istituzione del Fondo Previdenza complementare ex art. 208 C.d.S.

TITOLO V

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 34

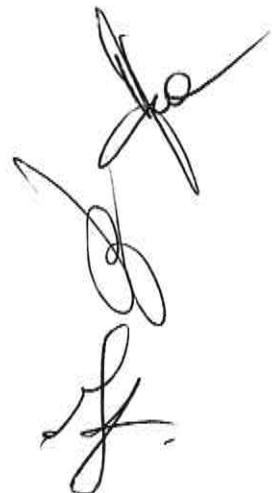
Servizi pubblici essenziali - Contingente interessato

TITOLO VI

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 35

Norma transitoria e finale



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta al Comune, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) D. Lgs. n. 165/2001, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, commi 2, 3 e 3bis; 40 commi 1, 3, 3 bis, 3 quinquies, 3 sexies; 5, comma 2; 6, comma 1; 33; 40, comma 1; 40 bis, comma 1; 45 commi 1, 3 e 3 bis;
 - b) D. Lgs. n. 150/2009, in particolar modo gli artt. 21, 22, 33, 54, 55 e 57;
 - c) D.L. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare l'art. 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
 - d) D.L. 6 Luglio 2011, n. 98 (convertito nella legge n. 111/2011), in particolare gli artt. 16, commi 4-7;
 - e) D. Lgs. 01.08.2011, n. 141 *"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3 della legge 4 marzo 2009, n. 15"*, che interviene, in particolare, sugli artt. 19, 31 e 65 di quest'ultimo decreto oltre alle disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
 - f) D.L. 6 Luglio 2012, n. 95, come convertito con modificazioni nella Legge 7 Agosto 2012, n. 135, in particolare per quanto riguarda, l'art. 2, commi 17, 18 e 19;
 - g) Regolamento per la disciplina degli Uffici e dei Servizi (adeguato ai principi di cui al D. Lgs n. 150/09) approvato con deliberazione della G.C. n. 94 in data 12.05.2011, disciplinante, fra l'altro, il sistema della premialità;
 - h) Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della G.C. n. 71 in data 19.04.2012 (e successivamente modificato con deliberazione della G.C. n. 110 in data 21.06.2012);
 - i) CCNL comparto Regioni - Autonomie locali, sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal successivo decreto correttivo n. 141/2011,



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. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001.

Art. 2

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'Ente **COMUNE DI MONTERIGGIONI** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part time, ivi compreso il personale in comando o in distacco o assunto con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione, inquadrato nelle categorie A, B, C e D per il periodo 01.01.2013 - 31.12.2015.
2. Gli effetti del Contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal 1° gennaio 2013, salvo diversa prescrizione prevista dal Contratto medesimo e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano disposizioni legislative o di un nuovo CCNL che dettino norme incompatibili o contrastanti con il presente CCDI. Gli Uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessita' di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione o la produttività.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano, entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato delle clausole controverse. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipula del

presente contratto e sostituisce con efficacia retroattiva alla data di vigenza del contratto, la clausola controversa.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Strumenti

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CCNL e dal presente contratto collettivo decentrato.
2. Le relazioni sindacali si esplicano nelle forme previste dal D. Lgs. n. 165/2001 e dai CCNL, nel rispetto di quanto espressamente previsto:
 - a) dal D. Lgs. n. 150/2009;
 - b) dalle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - c) dal D. Lgs. n. 141/2011;
 - d) dall'intesa del 3 maggio 2012 sul lavoro pubblico tra Governo ed Organizzazioni Sindacali ed il conseguente atto di indirizzo quadro all'ARAN per la predisposizione di un accordo quadro in materia di sistema partecipativo sindacale;
 - e) dal D.L. n. 95/2012 (convertito con modifiche nella legge n. 135/2012), fatte salve le disposizioni del nuovo CCNL intervenute successivamente alla sottoscrizione del presente contratto.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) La Contrattazione collettiva (nazionale e decentrata) è esclusa per le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, per le materie afferenti alle prerogative dirigenziali (ivi compresi il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali), le materie coperte da riserva di legge ai sensi della legge n. 421/92;
 - b) La contrattazione decentrata 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 ed è deputata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici; le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non

espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione;

c) la contrattazione collettiva è consentita, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge, nelle seguenti materie:

- criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi;
- completamento ed integrazione dei criteri definiti dal CCNL per la progressione economica all'interno della categoria, ivi compresi quelli relativi alla valutazione;
- verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo;
- programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento professionale;
- linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità;
- criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

d) Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati; il diritto di informazione assume carattere obbligatorio, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/01, nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità. In tali casi, le pubbliche amministrazioni sono tenute anche ad avviare con le OO.SS. un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esuberante e alla messa in mobilità; Nel periodo di prima applicazione, in attesa della sottoscrizione dei nuovi contratti collettivi nazionali, nelle materie dell'organizzazione del lavoro, trova applicazione il solo modello dell'informazione.

e) Le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro quindici giorni, ogni qualvolta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso, date e modalità degli incontri, dovranno essere preventivamente concordate tra le parti;

f) Gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura dell'Amministrazione;

- g) Presso l'Ufficio Personale è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

ART. 6

Delegazione trattante

1. La delegazione trattante è composta:
 - per la parte sindacale dalle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL e dalle R.S.U. aziendali;
 - per la parte pubblica: dal Segretario Comunale, che la presiede, e dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria. Potrà assistere alle sedute l'Assessore al Personale.
2. Le riunioni sono ritenute valide quando sia presente almeno il Presidente per la parte pubblica e per la parte sindacale la maggioranza delle sigle sindacali rappresentate nelle R.S.U. (ferme restando le possibilità di delega individuate nel regolamento di funzionamento delle stesse, già acquisito dall'Ente) anche in assenza delle OO.SS. territoriali.
3. Le esclusive funzioni di verbalizzazione delle sedute sono affidate ad impiegato individuato dalla parte pubblica.
4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche (organizzazione del lavoro, ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, servizi sociali, ecc. - come da art. 25 comma 1 del CCNL 1998/2001) possono essere costituite, previo accordo di entrambe le parti, Commissioni bilaterali con il compito di analizzare le suddette problematiche e formulare proposte in merito. La costituzione di detti organismi non potrà comportare alcun onere aggiuntivo per l'Ente ed essi non hanno funzioni negoziali, ma solo consultive.

ART. 7

Convocazione, svolgimento e periodicità delle riunioni

1. Le riunioni della delegazione trattante saranno convocate dall'Amministrazione, anche su richiesta del rappresentante delle R.S.U. e/o delle rappresentanze sindacali territoriali di categoria. In tal caso l'ordine del giorno corrisponderà a quanto indicato nelle motivate richieste di convocazione.
2. Il Presidente di parte pubblica provvede all'effettuazione delle convocazioni, le quali dovranno pervenire ai componenti la delegazione, a mezzo posta elettronica e, ove ciò non sia possibile mediante posta ordinaria, almeno tre giorni prima di quello fissato per l'adunanza.
3. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

4. Al termine di ogni seduta, viene steso un verbale che deve riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative concordate. Copia dei verbali e degli accordi raggiunti saranno consegnati alle parti al fine di darne adeguata pubblicità.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, viene di norma, alla fine dell'incontro, fissata la data della riunione successiva.

ART. 8

Agibilità sindacali

1. Le riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si tengono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro.
2. Le parti, qualora ravvisino la necessità e l'urgenza in merito alla trattazione di problematiche di particolare interesse, possono concordare incontri nell'ambito dell'orario di lavoro, i quali non comporteranno riduzione del monte ore a disposizione per la RSU.
3. I permessi retribuiti previsti dal D. Lgs n. 81/08 a favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sono stabiliti secondo quanto previsto dalla particolare normativa.
4. I permessi sindacali verranno richiesti al competente responsabile del servizio il quale trasmetterà all'ufficio personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.
5. L'Amministrazione garantirà l'esercizio delle agibilità sindacali avendo cura di assicurare ai servizi le necessarie sostituzioni o modalità organizzative del lavoro.

ART. 9

Diritto di pubblicità ed affissione

1. I componenti delle RSU e delle OO.SS. territoriali hanno diritto di affiggere nelle apposite bacheche, predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa.
2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposti a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.
3. Nel sito web istituzionale dell'Ente è riservato spazio, per la predisposizione di una bacheca informatica, accessibile solo dall'interno.

ART. 10

Dotazioni strumentali

1. La R.S.U, nell'ambito dei permessi sindacali spettanti può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice o centro stampa) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, in conformità alle leggi sulla stampa.
2. Alla R.S.U. ed alle strutture aziendali delle OO.SS. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione. Sarà prevista apposita casella di posta elettronica per la RSU.
3. Per la diffusione dell'informazione, è consentito alla R.S.U. ed alle strutture aziendali delle OO.SS. l'utilizzo della posta interna.
4. E' consentito, inoltre, alla R.S.U. ed alle strutture aziendali delle OO.SS. l'utilizzo del fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale.
5. L'Amministrazione metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U. e delle strutture aziendali delle OO.SS. materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

ART. 11

Locali

1. L'Ente pone a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. rappresentative l'uso di locali per consentire l'esercizio della loro attività.

ART. 12

Assemblee

1. L'ente mette a disposizione idonei locali per lo svolgimento delle assemblee ed iniziative dei soggetti sindacali anzidetti.
2. Le assemblee saranno indette in due distinte convocazioni: una al di fuori dell'orario di lavoro per i dipendenti che per motivi di servizio e/o contingentamento non possono partecipare; l'altra, di norma, in orario di lavoro per tutti gli altri dipendenti. Tali ore vengono considerate nel monte ore previste dal CCNL per lo svolgimento di assemblee sindacali.
3. Le ore di assemblea tenuta al di fuori dell'orario di lavoro certificate dalla presenza ad inizio e fine iniziativa saranno recuperate dai partecipanti come riposo compensativo.
4. Gli elenchi dei partecipanti alle assemblee saranno celermente trasmessi dai soggetti sindacali che le hanno indette al Servizio gestione del personale dell'Ente per quanto di competenza. Il personale partecipante è comunque tenuto ad effettuare la timbratura di servizio digitando l'apposita causale.

Art. 13
Comitato Unico di Garanzia

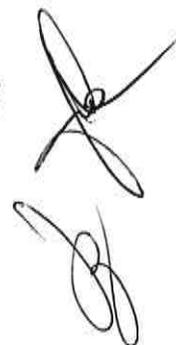
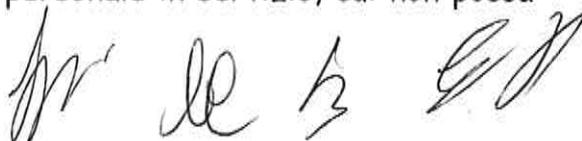
1. Le parti si danno reciprocamente atto che è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere per chi lavora contro le discriminazioni (C.U.G.) che unifica le competenze per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.
2. L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento del Comitato e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dal Comitato.
3. La gestione dei rapporti di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, terrà conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con cariche familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
4. Le proposte formulate dal C.U.G. saranno oggetto di valutazione in sede di approvazione di Piano Triennale delle Azioni Positive.

TITOLO III
POLITICHE DI GESTIONE E DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Capo I
Risorse Decentrate

Art. 14
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. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 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 valutazioni con cadenza annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5 del 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 stanziate 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 necessarie 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 un'oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti, in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole, rapportato all'entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- f) previsione che, 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 di utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'ente.

Art. 15

Strumenti di premialità

- 1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche ed integrazioni) sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione 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. n. 150/09 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21 del D.L. n. 78/2010 (convertito in legge



n. 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di Valutazione adottato dal Comune di Monteriggioni;

- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di Posizione Organizzativa, secondo il Sistema di Valutazione adottato dal Comune di Monteriggioni;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

Art. 16

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 15, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs. n. 150/09, il Sistema di Valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante mediante la valorizzazione dei dipendenti con performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;
 - f) sospensione delle fasce di merito fino alla stipulazione del prossimo CCNL, ferma restando 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 convergono 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 Valutazione - sono distribuite ed erogate entro il 31 maggio di ogni anno, secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- 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, che si compone delle seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale, definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici; 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; misurazione e valutazione della prestazione individuale; eventuale instaurazione del contraddittorio;
- e) la prestazione 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 Valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse finanziarie di cui al comma 1 vengono ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri ed ordini di priorità:
- a) voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro;
- indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali;
 - indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti, in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro, funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, maggiorazioni per lavoro ordinario festivo, notturno, ecc., indennità di reperibilità);
 - compensi legati all'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose, secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio, disagio, maneggio valori);
 - indennità di posizione e di risultato;
 - compensi legati all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della categoria D, non titolare di posizioni organizzative;
 - compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale di categoria B, C o D attribuite con atto formale (art. 36, comma 2 CCNL 22.01.2004);

- risorse per la valorizzazione delle alte professionalità di cui all'art. 10 CCNL 22.01.2004, in relazione alle esigenze organizzative dell'ente;
 - b) compensi finalizzati da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale o incentivanti la produttività, ex art. 37 CCNL 22.01.2004.
4. Annualmente le parti si incontrano, dopo che l'Amministrazione ha provveduto ad effettuare la distribuzione delle risorse secondo i criteri stabiliti, per concordare la destinazione dell'eventuale residuo disponibile di risorse stabili.
 5. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività oltre che le risultanze del Sistema di Valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 6. Il compenso medesimo dovrà essere, altresì, proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni.
 7. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
 8. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
 - congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - congedo di maternità;
 - recupero lavoro straordinario;
 - permessi per donazione sangue;
 - riposo compensativo;
 - infortunio sul lavoro;
 - permessi ai sensi della legge n. 104/92;
 - sottoposizione a terapie salvavita.
 9. I lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla distribuzione delle risorse dei fondi, se assunti con contratto di durata pari o superiore a sei mesi.

Capo II

Indennità, fattispecie, criteri e valori

Art. 17

Principi generali

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

prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità; pertanto, non è ricollegabile alle ordinarie condizioni di resa della prestazione.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 18

Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva disposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) pari ad euro 30. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Le parti confermano quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quelle previste nell'allegato B del DPR n. 347/83, con la sola integrazione di:
 - a) attività prestate in cucine di piccola e media dimensione;
 - b) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in condizione di continua e diretta esposizione ad un considerevole carico di traffico veicolare.
3. L'indennità di rischio, nella misura prevista dai vigenti CCNL viene erogata ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al precedente comma, indipendentemente dalla categoria di inquadramento.
4. E' 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.
5. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali del precedente articolo 17) e, conseguentemente,

l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.

6. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza semestrale (entro il mese di agosto per il primo semestre ed entro il mese di febbraio per l'anno successivo) sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile entro il mese successivo a quello di maturazione. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 19

Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio tutela e ristora economicamente situazioni lavorative che non determinano danno all'integrità fisica o psichica della salute dei lavoratori, bensì modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad un specifico peso nel loro svolgimento. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio, come di seguito individuate, compete - per il periodo di effettiva esposizione - un'indennità mensile che, facendo seguito a quanto previsto al precedente art. 18, comma 1, verrà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio:
 - è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.);
 - non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento;
 - è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.
3. Vengono individuate come potenzialmente interessate dall'erogazione di tale indennità:
 - a) le attività connesse ad una particolare articolazione dell'orario di lavoro diversa dal turno (ad es. orario plurisettimanale);
 - b) le attività riconducibili a mansioni che, per le modalità con le quali debbono essere esplicate, necessitano di una particolare disponibilità oraria non preventivamente programmabile (e che non sia già compensata attraverso l'applicazione dello specifico istituto della reperibilità), la quale potrebbe dover essere svolta anche al di fuori del territorio comunale. In tale ultimo caso, il dipendente dev'essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - c) le attività svolte dai dipendenti al di fuori della sede di lavoro contrattualmente fissata, in ragione di una diversa articolazione organizzativa conseguente all'attivazione di gestioni associate di servizi fra enti locali.
4. L'ammontare della suddetta indennità viene fissato in 360 euro annue.



5. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza semestrale (entro il mese di agosto per il primo semestre ed entro il mese di febbraio per l'anno successivo) sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il mese successivo a quello di maturazione. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 20

Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999, che compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro relativamente al servizio di Polizia Municipale. L'indennità viene corrisposta alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000

Art. 21

Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete in misura intera, a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
- media mensile di valori maneggiati superiore a euro 5.000, 00, indennità di 1,55 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati compresi fra euro 2.000, 00 ed euro 5.000, indennità di 1,03 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati inferiore ad euro 2.000, 00, indennità di 0,52 giornaliera;
4. La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 22

Indennità di Reperibilità



1. Se istituito il servizio, il personale coinvolto, 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. 23

Indennità per particolari responsabilità. Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per particolari responsabilità non può costituire ulteriore integrazione accessoria per il riconoscimento di quei compiti e/o funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti.
2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente ed in proporzione alla effettiva copertura della posizione o dell'incarico risultanti dall'atto motivato di assegnazione del Responsabile di P.O, nel quale venga dato atto della ricognizione effettuata all'interno della propria struttura. Le predette indennità verranno riconosciute unitamente allo stipendio, con cadenza mensile (in misura di un dodicesimo dell'importo annuo).
3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio indicato dal contratto di lavoro.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità ricadenti nelle fattispecie di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. n. 112/2008.
6. La suddetta indennità non viene decurtata per le ore e le giornate di assenza dovute a :
 - ferie;
 - congedo di maternità o di paternità ex Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
 - permessi retribuiti ex art. 19 CCNL 06.07.1995;
 - assenze previste dall'art. 4 comma 1 della legge 08.03.2000, n. 53;
 - permessi di cui alla legge 05.02.1992, n. 104.
7. Entro il trentuno dicembre di ogni anno, la Conferenza dei Responsabili di P.O. di cui all'art. 17 del vigente Regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi, individua le posizioni con particolari responsabilità, i destinatari titolari dell'incarico e le relative indennità, tenuto conto delle risorse vigenti fino all'anno in corso per il riconoscimento di tali responsabilità. Sulla base



delle risultanze della Conferenza dei Servizi, ciascun Responsabile adotta una proposta di provvedimento organizzativo motivato, contenente il nominativo o l'elenco di nominativi dei soggetti beneficiari delle posizioni di particolare responsabilità all'interno della propria unità organizzativa tra il personale appartenente alla categoria D, C e B. Tale proposta viene comunicata alla delegazione di parte pubblica e alle RSU interne in funzione della contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del Fondo risorse decentrate. Ciascun Responsabile di Area, sulla base degli esiti dell'iter succitato, provvede alla formalizzazione del provvedimento definitivo di nomina.

8. Entro il medesimo termine, ciascun Responsabile di Area è tenuto a comunicare al competente Ufficio personale dell'ente qualunque variazione intervenuta in relazione agli incarichi conferiti.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità
10. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e sono prorogati al momento della scadenza, fatta salva la revoca dei medesimi con atto scritto e motivato, che si renda necessaria:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
11. L'importo massimo attribuibile delle singole indennità è fissato in sede di contrattazione decentrata, in ragione della Categoria professionale di appartenenza di ciascun dipendente, nel limite delle risorse del fondo incentivante. A tale riguardo, si stabilisce che:
 - ai dipendenti appartenenti alla Cat. Prof. D sia attribuibile un'indennità con importo massimo pari a € 1.750 €;
 - ai dipendenti appartenenti alla Cat. Prof. C sia attribuibile un'indennità con importo massimo pari a € 1.500 €;
 - ai dipendenti appartenenti alla Cat. Prof. B sia attribuibile un'indennità con importo massimo pari a € 1.250 €.
12. Ad ogni modo, si fa presente che i suddetti importi massimi saranno oggetto di rimodulazione, contestualmente alle decisioni che verranno prese annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, in ordine all'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'art. 17 CCNL 01.04.1999.
13. Si precisa altresì che i suddetti importi massimi non tengono conto di eventuali maggiorazioni derivanti dall'art. 14, comma 5 CCNL 22.01.2004 per lo svolgimento di servizi in convenzione.

14. La modulazione degli importi intermedi, nell'ambito dell'importo massimo stabilito per ciascuna Categoria Professionale, avverrà secondo un metodo proporzionale scaturente dai seguenti criteri di pesatura:

PER I DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CAT. D E C

A) Responsabilità di procedimento:

Complessità operativa (peso 35%)

- Assunzione di responsabilità collegate ad attività (previste da leggi e regolamenti) per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi che, normalmente, sono caratterizzati da frequenti mutamenti del quadro normativo di riferimento, comportano una costante attività di studio e di ricerca per assicurare un adeguato livello di servizio oltre alla necessità di elaborare informazioni anche non strettamente attinenti al settore e al proprio profilo di appartenenza (punti 35)
- Assunzione di responsabilità collegate ad attività (previste da leggi e regolamenti) per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano una frequente attività di studio e di ricerca per assicurare un adeguato livello di servizio oltre all'eventuale elaborazione di informazioni anche non strettamente attinenti al settore e al proprio profilo di appartenenza (punti 25)
- Assunzione di responsabilità collegate ad attività (previste da leggi e regolamenti) per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti che, pur essendo complessi, sono ripetitivi, non comportano una frequente attività di studio e di ricerca ed aventi un rilievo esclusivamente interno all'ente o alla struttura organizzativa di pertinenza (punti 10).

Sistema delle relazioni (peso 30%)

- Assunzione di responsabilità collegate ad attività/processi (previste da leggi e regolamenti), comportanti in maniera sistematica e continuativa interrelazioni con le altre strutture organizzative, con altri enti e/o istituzioni caratterizzate da significativi livelli di complessità e/o interdipendenza, nonché naturalmente orientati verso l'utenza esterna (punti 30)
- Assunzione di responsabilità collegate ad attività/processi (previste da leggi e regolamenti), comportanti interrelazioni frequenti con le altre strutture

organizzative, con altri enti e/o istituzioni, nonché con l'utenza esterna (punti 20)

- Assunzione di responsabilità collegate ad attività/processi (previste da leggi e regolamenti), non comportanti interrelazioni con le altre strutture organizzative, né con altri enti e/o istituzioni o con l'utenza esterna (punti 10)

Livello di autonomia (peso 35%)

- Il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente (punti 35)
- Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo prassi consolidata (punti 25)
- Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa (punti 10)

PER I DIPENDENTI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA C

B) Responsabilità per attività di Coordinamento:

Numero di personale da coordinare (peso 30%):

- coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da cinque o più persone, escluso il coordinatore (punti 30)
- coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da tre a quattro persone, escluso il coordinatore (punti 20)
- coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti fino a due persone, escluso il coordinatore (punti 10)

Continuità della responsabilità (peso 35%):

- impegno richiesto dalla responsabilità attribuita di tipo costante (punti 35)
- impegno richiesto dalla responsabilità attribuita di tipo episodico (punti 15)

Modalità di esercizio della responsabilità (peso 35%):



- Livello qualitativo elevato della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 35)
- Livello qualitativo rilevante della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 25)
- Livello qualitativo apprezzabile della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 15)

PER I DIPENDENTI APPARTENENTI ALLA CAT. B

A) Responsabilità per attività di Coordinamento:

Numero di personale da coordinare (peso 30%):

- coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da cinque o più persone, escluso il coordinatore (punti 30)
- coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da tre a quattro persone, escluso il coordinatore (punti 20)
- coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti fino a due persone, escluso il coordinatore (punti 10)

Continuità della responsabilità (peso 35%):

- impegno richiesto dalla responsabilità attribuita di tipo costante (punti 35)
- impegno richiesto dalla responsabilità attribuita di tipo episodico (punti 15)

Modalità di esercizio della responsabilità (peso 35%):

- Livello qualitativo elevato della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 35)
- Livello qualitativo rilevante della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 25)

- Livello qualitativo apprezzabile della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 15)

B) Responsabilità per particolari professionalità:

Percorso professionale (peso 40%):

- esercizio di funzioni di particolare abilità, competenza e professionalità elevata che impongono l'assunzione di una responsabilità di iniziativa e di risultato correlate al possesso di titoli, attestati professionali e/o curricula particolari (punti 40)
- esercizio di funzioni di particolare abilità, competenza e professionalità elevata che impongono l'assunzione di una responsabilità di iniziativa e di risultato derivanti da specifiche capacità maturate attraverso l'esperienza lavorativa o tramite percorso formativo (punti 35)

Continuità della responsabilità (peso 30%):

- impegno richiesto dalla responsabilità attribuita di tipo costante (punti 30)
- impegno richiesto dalla responsabilità attribuita di tipo episodico (punti 10)

Modalità di esercizio della responsabilità (peso 30%):

- Livello qualitativo elevato della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 30)
- Livello qualitativo rilevante della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 20)
- Livello qualitativo significativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita (punti 10)

C) Responsabilità di procedimento:

Complessità operativa (peso 35%)

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, and several smaller initials and signatures at the bottom right.

- Assunzione di responsabilità collegate ad attività (previste da leggi e regolamenti) per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi che normalmente sono caratterizzati da frequenti mutamenti del quadro normativo di riferimento, comportano una costante attività di studio e di ricerca per assicurare un adeguato livello di servizio oltre alla necessità di elaborare informazioni anche non strettamente attinenti al settore di appartenenza e al proprio profilo di appartenenza (punti 35)
- Assunzione di responsabilità collegate ad attività (previste da leggi e regolamenti) per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano una frequente attività di studio e di ricerca per assicurare un adeguato livello di servizio oltre all'eventuale elaborazione di informazioni anche non strettamente attinenti al settore di appartenenza e al proprio profilo di appartenenza (punti 25)
- Assunzione di responsabilità collegate ad attività (previste da leggi e regolamenti) per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti che, pur essendo complessi, sono ripetitivi, non comportano una frequente attività di studio e di ricerca ed aventi un rilievo esclusivamente interno all'ente o alla struttura organizzativa di pertinenza (punti 10).

Sistema delle relazioni (peso 35%)

- Assunzione di responsabilità collegate ad attività/processi (previste da leggi e regolamenti), comportanti in maniera sistematica e continuativa interrelazioni con le altre strutture organizzative, con altri enti e/o istituzioni caratterizzate da significativi livelli di complessità e/o interdipendenza, nonché naturalmente orientati verso l'utenza esterna (punti 35)
- Assunzione di responsabilità collegate ad attività/processi (previste da leggi e regolamenti), comportanti interrelazioni frequenti con le altre strutture organizzative, con altri enti e/o istituzioni, nonché con l'utenza esterna (punti 25)
- Assunzione di responsabilità collegate ad attività/processi (previste da leggi e regolamenti), non comportanti interrelazioni con le altre strutture organizzative, né con altri enti e/o istituzioni o con l'utenza esterna (punti 10)

Livello di autonomia (peso 30%)

- Il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente (punti 30)
- Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo prassi consolidata (punti 20)
- Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa (punti 10)

Ciascun dipendente, in relazione alla categoria professionale di appartenenza, viene valutato globalmente, sulla totalità dei fattori di valutazione previsti per quest'ultima.

Una volta definiti gli importi massimi attribuibili in relazione a ciascuna delle tre categorie professionali, l'erogazione dell'indennità avverrà sulla base della somma dei punteggi conseguiti dal dipendente. L'indennità sarà erogata nella modulazione di importi scaturente dalle seguenti fasce di punteggio acquisito dal dipendente interessato:

Per i dipendenti inquadrati nella Categoria D (solo per responsabilità di procedimento):

da 30 fino a 40 punti: € 1.500

da 41 fino a 55 punti: € 1.600

da 56 fino a 80 punti: € 1.650

da 81 fino a 90 punti: € 1.700

oltre 90 punti: € 1.750

Per i dipendenti inquadrati nella Categoria C:

A) Resp. Procedimento:

da 30 fino a 40 punti: € 1.250

da 41 fino a 55 punti: € 1.350

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page. There are several distinct marks, including a large stylized signature at the top right, a circular mark below it, and various initials and scribbles further down, some appearing to be 'SN' and 'L'.

da 56 fino a 80 punti: € 1.400

da 81 fino a 90 punti: € 1.450

oltre 90 punti: € 1.500

B) Resp. attività di Coordinamento:

da 41 fino a 50 punti: € 1.250

da 51 fino a 60 punti: € 1.350

da 61 fino a 70 punti: € 1.400

da 71 fino a 90 punti: € 1.450

oltre 90 punti: € 1.500

Per i dipendenti inquadrati nella Categoria B:

A) Resp. attività di Coordinamento:

da 41 fino a 50 punti: € 1.000

da 51 fino a 60 punti: € 1.100

da 61 fino a 70 punti: € 1.150

da 71 fino a 90 punti: € 1.200

oltre 90 punti: € 1.250

B) Resp. Particolari professionalità:

da 55 fino a 65 punti: € 1.000

da 66 fino a 85 punti: € 1.150

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the right margin of the page. The signatures are of various styles, including some that appear to be initials or stylized names.

da 86 fino a 90 punti: € 1.200

oltre 90 punti: € 1.250

C) Resp. Procedimento:

da 30 fino a 45 punti: € 1.000

da 46 fino a 60 punti: € 1.050

da 61 fino a 70 punti: € 1.100

da 71 fino a 80 punti: € 1.150

da 81 fino a 90 punti: € 1.200

oltre 90 punti: € 1.250

15. Per ogni tipologia di responsabilità e per ogni Categoria professionale verrà stilata un'apposita graduatoria, la quale terrà conto dei punteggi riportati dai dipendenti di omologa categoria presenti in tutte le Aree. La graduatoria resta valida fino a che non intervengono variazioni dovute a nuove individuazioni a seguito di sopravvenute necessità.

16. A parità di punteggio conseguito, viene data preferenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità verrà riconosciuta preferenza al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Art. 24

Incentivi derivanti da particolari disposizioni legislative

1. 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 degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.
2. Per gli incentivi di seguito elencati, si convengono i seguenti criteri applicativi:
 - a) incentivi per la progettazione e pianificazione territoriale (art. 92, comma 5 e 6 D. Lgs. n. 163/2006): le parti prendono atto che le risorse vengono ripartite fra il personale addetto, secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento approvato con atto della G.C. n. 30 del 12.03.2007 e ss.mm.ii.;
 - b) incentivi legati all'attività di accertamento e recupero in materia di ICI (art. 3, comma 57 legge n. 662/96; art. 59, comma 1 lett. p D. Lgs. n. 446/97): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto, secondo quanto stabilito all'art. 21 del

Regolamento approvato con atto C.C. n. 13 del 17.03.2006 (come da ultimo modificato con deliberazione C.C. n. 33 in data 28.05.2012);

Capo III

Progressione economica orizzontale e sviluppo professionale

Art. 25

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. n. 150 /2009 e dal vigente Regolamento per la disciplina degli Uffici e dei Servizi del Comune di Monteriggioni.
2. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, laddove si vengano a concretizzare le condizioni per l'effettuazione delle progressioni, le parti concorderanno appositi criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie.

Capo IV

Flessibilità nel rapporto di lavoro

Art. 26

Orario Plurisettimanale

1. L'orario di lavoro medio è di 36 ore settimanali, calcolato su base annua ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario di lavoro, è, di norma, improntata a criteri di flessibilità. Per l'ottimizzazione delle risorse umane ed il contenimento del ricorso del lavoro straordinario, le parti prendono atto che potrà essere utilizzato lo strumento dell'orario plurisettimanale, con prestazione settimanale minima di 24 ore e massima di 48, da effettuare su base mensile e/o annuale.

Art. 27

Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Le parti stabiliscono di rinviare la disciplina della modalità relative al rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, nonché la definizione dell'eventuale trattamento salariale accessorio, al momento della concreta individuazione applicativa di tale fattispecie di effettuazione della prestazione lavorativa.

Art. 28

Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38 bis del C.C.N.L. integrativo del 14/09/2000, viene confermata l'applicazione dell'istituto della Banca delle ore, per consentire ai lavoratori, dell'Ente di vedersi riconoscere, in modo retribuito o come permessi compensativi, le proprie prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. I dipendenti che intendono aderire alla banca delle ore devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al Responsabile di Area entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Scaduti inutilmente tali termini troverà applicazione la disciplina ordinaria di cui all'art. 38 del C.C.N.L. integrativo del 14/09/2000.
3. In caso di adesione, a ciascun lavoratore verrà intestato un conto individuale nel quale confluiranno le ore di lavoro straordinario - nell'ambito di quelle debitamente autorizzate dal Responsabile dell'Area di appartenenza, entro il limite massimo del contingente annuo assegnato a ciascuna di essa - e resteranno a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. I singoli Responsabili di Area, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, individuano il numero dei lavoratori che possono essere ammessi contemporaneamente a fruire dei riposi compensativi a fronte delle ore di straordinario effettuate ed inserite nella banca ore di ciascuno. A tal proposito, non potranno essere concesse più di sette giornate consecutive di riposo compensativo. Inoltre non si potrà usufruire di riposi compensativi nel periodo compreso tra il 15 giugno ed il 15 settembre, salvo i casi particolari ritenuti tali dal Responsabile del Servizio
5. Il servizio amministrazione del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei dipendenti. A tal fine, entro il giorno 5 del mese, il Responsabile è tenuto a comunicare all'ufficio il numero di ore, regolarmente autorizzate, da pagare e quelle da accantonare.
6. Sulle ore accantonate spetta la maggiorazione prevista dall'art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
7. Entro il giorno 10 di ciascun mese successivo ad ogni trimestre dell'anno di riferimento, il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario ovvero optare per il pagamento. In tal caso, verrà liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario.
8. E' previsto un limite minimo stabilito in mezz'ora per l'accantonamento e per il recupero.
9. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività istituzionali (ad. es. in occasione di elezioni, statistiche,

censimenti) nonché quelle legate ad una articolazione plurisettimanale o su base annua dell'orario di lavoro (es: autisti scuolabus).

10. Tutti i dipendenti, ivi compresi quelli a tempo determinato, avranno accesso alla banca ore. Entro la cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, le ore depositate andranno usufruite.
11. Annualmente verranno realizzati incontri tra le parti sottoscrittrici del presente Accordo, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività organizzativa complessiva dell'ente.

Art. 29

Riduzione orario di servizio, ai sensi dell'art. 22 CCNL 01.04.1999

1. Le parti concordano che la riduzione dell'orario di servizio, ai sensi dell'art. 22 CCNL 01.04.1999 si attui, previa relazione annua del Responsabile di Servizio interessato (da sottoporre a successiva certificazione da parte del Nucleo di Valutazione) circa la permanenza delle condizioni illustrate all'ultimo periodo del comma 1 del sopra citato articolo, relativamente ai seguenti servizi:
 - AREA DI VIGILANZA: L'orario di servizio si articolerà in 5,50 ore giornaliere, per un totale settimanale di 35 ore, con disponibilità da parte del personale ad effettuare, a fronte di particolari necessità segnalate dall'Amministrazione, il servizio festivo e ad assicurare l'effettuazione del servizio di vigilanza durante la Festa Medievale, nonché la disponibilità ad anticipare l'entrata in servizio nel giorno di effettuazione delle operazioni di spazzamento al Castello da parte del soggetto gestore del servizio;
 - AREA TECNICA LL.PP. - SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO: Il personale ha fatto presente la disponibilità ad effettuare almeno n. 5 uscite annuali con il pullman blu, collegate ad eventi/necessità istituzionali dell'ente, le quali saranno comunque retribuite come lavoro straordinario. Tale uscite saranno programmate e comunicate dall'Amministrazione all'inizio di ogni anno solare. Risulta esclusa da tale calendario l'uscita relativa al servizio navetta durante la notte della vigilia di Natale.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria e sufficiente per l'introduzione ed applicazione a regime di tale istituto è costituita dal verificarsi delle condizioni previste dall'art. 22 CCNL 01.04.1999: miglioramento dei servizi resi attraverso una riorganizzazione dell'attività lavorativa ed una correlativa diminuzione del lavoro straordinario.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente alle modalità di attuazione dell'Istituto in oggetto, la decorrenza è fissata al 1° gennaio 2013.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 30

Salario accessorio del personale a tempo determinato e/o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata pari o superiore a sei mesi, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al Titolo III, ad esclusione delle progressioni economiche orizzontali e delle retribuzioni di risultato per i titolari di P.O., alle condizioni specificate nel presente contratto decentrato.

Art. 31

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre alle indennità di cui al Titolo III in misura proporzionale al regime orario adottato con le condizioni legittimanti e modalità specificate nel presente contratto decentrato.

Art. 32

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al Titolo III, alle condizioni 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. Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

Art. 33

Istituzione del Fondo Previdenza complementare ex art. 208 C.d.S.

1. Le parti concordano di confermare il Fondo della previdenza complementare, ai sensi del comma 2 dell'art. 208 del Codice della Strada, il cui importo per l'anno 2013 rimane fissato in euro 4.000 complessivi, rivedibili per gli anni successivi con apposito accordo.
2. Le parti danno atto della disponibilità da parte del personale ad effettuare, a fronte di particolari necessità segnalate dall'Amministrazione Comunale, il servizio notturno.

TITOLO V
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 34

Servizi pubblici essenziali - Contingente interessato

1. Visto l'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale 19.09.2002 e Considerato che i servizi pubblici erogati dal Comune di Monteriggioni, rientranti tra quelli essenziali individuati dalla legge n. 146/1990 e dal citato art. 2 delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, sono i seguenti:
 - a) Stato Civile e Servizio Elettorale;
 - b) Servizio Cimiteriale;
 - c) Servizio attinente alla rete stradale;
 - d) Servizio di Polizia Municipale;
 - e) Servizio del Personale;
 - f) Protezione civile
2. Le parti individuano per ciascun servizio la sottostante regolamentazione circa la professionalità e le qualifiche di personale che formano i contingenti.
 - **STATO CIVILE E SERVIZIO ELETTORALE:** raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, attività prescritte per assicurare il regolare svolgimento delle elezioni dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali, fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
 - **CONTINGENTE = per nascite e morti:** n. 1 addetto in Servizio Reperibilità/Pronta disponibilità; in caso di scadenze elettorali il contingente sarà composto dal numero minimo indispensabile degli addetti necessari a garantire il servizio.
 - **SERVIZIO CIMITERIALE:** limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme.
 - **CONTINGENTE =** n. 2 addetti in Servizio Reperibilità/Pronta Disponibilità,
solo per il tempo necessario a garantire i servizi di cui sopra.
 - **SERVIZIO ATTINENTE ALLA RETE STRADALE:** solo in caso di calamità naturali o eventi eccezionali.
 - **CONTINGENTE =** n. 2 addetti in Servizio Reperibilità/Pronta Disponibilità.
 - **SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE:** da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) Attività antinfortunistica e di pronto intervento;

- c) Attività della centrale operativa;
 - d) Vigilanza casa municipale.
 - e) Assistenza al servizio attinente la rete stradale, in caso di sgombero neve o eventi eccezionali
 - CONTINGENTE = n. 2 addetti;
 - SERVIZIO DEL PERSONALE: limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
 - CONTINGENTE = n. 1 addetto.
 - PROTEZIONE CIVILE: da presidiare con personale in reperibilità.
 - CONTINGENTE= n. 2 addetti in servizio di reperibilità/pronta disponibilità
3. In occasione dello sciopero i responsabili del funzionamento dei singoli uffici individueranno i nominativi del personale incluso nei contingenti sopra definiti, tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dallo sciopero.
 4. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il 5° giorno precedente la data dello sciopero.
 5. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.
 6. Nella formazione dei contingenti, verrà adottato un criterio di rotazione tra il personale del servizio interessato.

TITOLO VI DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

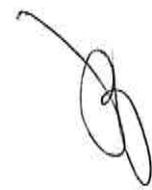
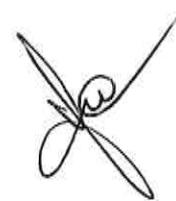
Art. 35

Norma transitoria e finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo sindacale in materia dal 01.01.2013.
2. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 e dell'art. 6 del D. Lgs. 01.08.2011, n. 141.
3. Le parti si riservano di tenere ulteriori e successivi incontri tesi a disciplinare gli istituti non compresi nel presente contratto decentrato.

4. Per quanto non previsto nel presente contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti da quest'ultimo disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
5. Le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi decentrati, per le materie non disciplinate dal presente contratto decentrato integrativo, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo quanto previsto al precedente art. 5, comma 3, lett. b) secondo periodo.

Allegati n. 1



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL
COMUNE DI MONTERIGGIONI TRIENNIO 2013-2015**

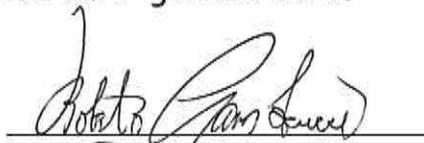
NOTA CONGIUNTA N.1

Le parti convengono di stabilire che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2013 e la data di sottoscrizione del presente accordo sono rimaste immutate le condizioni di fatto e giuridiche per quanto concerne l'applicabilità degli istituti di salario accessorio disciplinati nel presente contratto.

NOTA CONGIUNTA N.2

Le parti convengono che, relativamente alla modifica apportata all'art. 23, comma 7, della pre-intesa, concordata nella seduta di delegazione trattante del 30 gennaio 2014, l'efficacia della stessa decorrerà dal 1° gennaio 2014.

Dott. Roberto Gamberucci

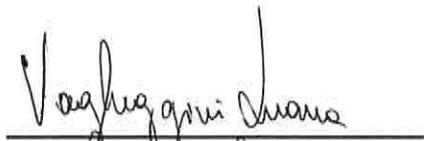


Rag. Antonella Pianigiani



R.S.U. nelle persone:

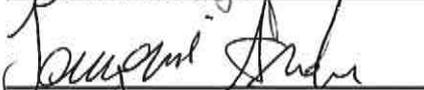
Luana Vaghegini



Lorella Lapini



Andrea Iannoni



Stefano Bartoli



Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone:

Guido Petreni - CISL FPS



Luciano Binarelli - C.G.I.L. FP

