Bienno
Borno
Breno
Malegno
Niardo
Ossimo
Prestine

UNIONE ANTICHI BORGHI VALLECAMONICA

Sede Unione: BRENO – Provincia di Brescia – Piazza Ghislandi n. 1 – CAP 25043
Tel. 0364/322666 – Fax 0364/323280 – E-mail
uff.polizialocale@unioneantichiborghivallecamonica.bs.it
www.unioneantichiborghivallecamonica.bs.it – P.IVA e C.F. 03299440986

Il giorno 26 del mese di SETTEMBRE dell'anno **2013**, presso la sede dell'Unione Antichi Borghi di Valle Camomica, Piazza Ghislandi 1, Breno, le parti negoziali composte da:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

ENRICA PEDERSINI – segretario dell'Unione, Presidente, _____

DAVIDE SANZOGNI – responsabile di servizio finanziario, componente _____

SILVESTRO BONOMELLI – comandante polizia locale, componente _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

COTTI COMETTI GIORGIO - FP-CGIL _____

ANDREA BUELLI - C.I.S.L. FPS _____

ROBERTO SANZOGNI U.I.L. FP _____

ALESSANDRO MATTANZA DICCAP _____

PREMESSO:

- che in data 27 agosto 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2013;
- che il revisore unico in data 09/09/2013 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48 comma 6 D.Lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40 comma 3 D.Lgs 165/2001), in coerenza con la relazione illustrativo tecnico-finanziaria;
- che l'assemblea dell'Unione con deliberazione n. 39 in data 10/09/2013 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per il l'anno 2013

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 3

Art. 1 Premessa 3
Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo 3
Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I. 4
Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse 4

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 5

Art. 5 Relazioni Sindacali 5
Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 6
Art. 7 Materie oggetto di contrattazione e di concertazione 6
Art. 8 Informazione 6
Art. 9 Consultazione 7

TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI 7

Art. 10 Diritto di assemblea 7
Art. 11 Diritto di affissione 8

TITOLO IV DISPOSIZIONI DIVERSE 8

Art. 12 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 8
Art. 13 Formazione ed aggiornamento professionali 9
Art. 14 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti 10
Art. 15 Disciplina del lavoro straordinario 11

TITOLO V DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE 12

Art. 16 Premessa 12
Art. 17 Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. 13
Art. 18 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno 14
Art. 19 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio 15
Art. 20 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità 16
Art. 21 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori 17
Art. 22 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità 18
Art. 23 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità 19
Art. 24 Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa 20
Art. 25 Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale 20
Art. 26 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale 22
Art. 27 Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 23

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI 23

Art. 28 Mensa 23
Art. 29 Disposizione finale 23

Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1
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, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali,** nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
   - miglioramento della funzionalità dei servizi;
   - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
   - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
   - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
   - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione Antichi Borghi V.C. e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.**

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per **l'anno 2013**.

Art. 3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e/o dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte dell'Assemblea e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"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. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile**

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente 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. L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione** di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU** ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, **non sia stata raggiunta alcuna intesa.**

Art. 6
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. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del contratto, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione

Art. 7
Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

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, coordinate con quanto stabilito dall'art. 40 del d. lgs 165/2001;
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

Art. 8
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 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 alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 9
Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III
Esercizio dei diritti e delle libertà 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 e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. 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.

7. 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. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna.**
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet.**
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail.**
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV
Disposizioni diverse

Art. 12
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l''Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 13
Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali,** nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne,** o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto;** per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor,** individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione;**
- favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività,** di **valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, **del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
- favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.**

Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico**, **fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 14
Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba

procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali** o **della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 15
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2013 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 17.958,22 (oneri riflessi compresi)..

2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).**

3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.**

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

5. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO V
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 16
Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla **correttezza dell'ammontare del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con **deliberazioni dell'Assemblea** n. 25 del 25/6/2012 e n. 42 del 15/10/2012 sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Essendo l'Unione, ente di nuova **istituzione,** il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito sulla base del **valore medio pro capite** ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere **di stabilità e di continuità** (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004), successivamente tali risorse sono state incrementate da quelle aventi carattere di **variabilità o eventualità** (art. 31, comma 3 dello stesso CCNL);

3. Gli enti di provenienza provvedono, per la quota relativa al personale interessato da processi di trasferimento, **alla equivalente riduzione** delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. Le Parti accertano che il numero del personale in servizio è invariato rispetto al personale in servizio presso i Comuni nell'anno 2011 e pertanto non è necessario procedere alla riduzione di cui all'art. 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010.

5. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dal prospetto allegato A al presente contratto, pari a € 29.119,00 e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli, con decorrenza 1° luglio 2012.

6. Essendo l'Unione, ente di nuova istituzione, il limite previsto all'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010[1], è costituito dal fondo 2012 che ha valenza semestrale, rapportato ad una annualità, ossia pari a € 58.238,00.

---

[1] 2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' *articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Art. 17
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

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. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio **è cumulabile** con altre indennità purché correlate a condizioni o causali formalmente diverse secondo le previsione della contrattazione collettiva
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti**:

	Attività professionale svolta	**n. addetti**
	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di agente di polizia locale	4
	TOTALE	**0**

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo giornaliero lordo** di euro 3,00:

	Attività professionale svolta	**Importo giornaliero**
	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di agente di polizia locale proveniente da Comune distante dalla sede dell'Unione per più di Km 10	€ 3,00

Tale importo è **corrisposto mensilmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio.**

7. Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo di ..... **€ 2.600,00**

9. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 18
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione,** ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicendata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;

c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino;**

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
   - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
   - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
   - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno; il lavoro non in turno di un giorno la settimana viene considerato in turno;**

2. Considerato che **è stato istituito il turno per i seguenti il servizio di polizia locale**, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	Agenti Polizia locale	10	12.800,00
	TOTALE	**10**	**12.800,00**

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 19
Risorse destinate al pagamento dell'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. 41del 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. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
	Agenti di polizia locale	0	€
	TOTALE		**€**

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità,** in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;**

b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato **(€ 20,65)** in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;**

c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente**;

d) se il servizio **è frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;

e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;

f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta.**

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	**n. addetti**	**Somma prev.**
			€
	TOTALE		**€**

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale,** con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08

(risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 21
Risorse destinate al pagamento dell'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** non inferiori a **€** ..... e risponda **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** (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata **e liquidata** mensilmente 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. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € **0,52** giornaliere ed un massimo di €. **1,55** sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000,** diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
5. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale
	€	€
	€	€

6. Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
		€
		€
TOTALE		**€**

7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08

(risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 22
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

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.**
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, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) vice comandante corpo polizia locale	€ 2.200,00
b) responsabile procedimento servizi informativi	€ 2.500,00
c) responsabile procedimento servizi sociali	€ 2.000,00
d) responsabile procedimento SUAP	€ 1.500,00
e) responsabile procedimento ufficio segreteria	€ 416,67

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili.**
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità,** nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.
6. L'importo dell'indennità **è decurtato,** come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. 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.**
8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	vice comandante polizia locale	D	1	€ 2.200,00
b)	responsabile servizi informativi	C	1	€ 2.500,00
c)	responsabile servizi sociali	C	1	€ 2.000,00
d)	responsabile istruttoria SUAP	B	1	€ 1.500,00
e)	responsabile procedimento segreteria	C	1	€ 416,67

9. 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. 23
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **particolari responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni,** così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura **massima di € 300 annuali.**
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle particolari responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata **semestralmente.**
5. L'importo dell'indennità **è decurtato** nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

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. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)				€
b)				€
c)				€
d)				€
e)				€
f)				€
g)				€
h)				€
	TOTALE			**€**

8. 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. 24
Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Premesso che al personale in servizio della ex 8^ qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui **non è** stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è **mantenuta *ad personam* l'indennità di €. .....** e che per la sua corresponsione è prevista una spesa pari a **€ .....**

Art. 25
Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del combinato disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 40 comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**

2. La performance organizzativa può essere migliorata attraverso la definizione di obiettivi di gruppo/settore da realizzare mediante progetti particolarmente rilevanti che riguardano:

a) ristrutturazione sostanziale di uno o più servizi al fine di raggiungere rilevanti miglioramenti di standards di efficacia e/o efficienza: gli obiettivi di efficacia vanno analiticamente individuati nel progetto, gli obiettivi di efficienza vanno adeguatamente rendicontati in termini economici nel progetto;
b) introduzione di nuovi servizi utilizzando personale già in servizio eventualmente posto in mobilità interna;
c) introduzione di consistenti nuove procedure di semplificazione amministrativa, di nuove rilevanti innovazioni informatiche-telematiche, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici;
d) il servizio svolto da un ufficio con sensibile carenza di organico rispetto al personale in servizio nell'anno precedente a condizione che siano garantiti i servizi e le prestazioni già erogate, il rispetto delle normali scadenze e non si formino arretrati;
e) progetti per servizi di sicurezza pubblica in orari notturni e festivi;

3. Gli obiettivi di gruppo/settore sono definiti dall'Assemblea nel piano della performance.

4. Le risorse per compensare **la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e la valutazione dei comportamenti professionali attesi**, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

3. Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** in applicazione del **sistema di valutazione** vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

4. La valutazione dei **comportamenti professionali attesi** è effettuata dal **Nucleo di Valutazione** compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure previste nel sistema di valutazione

5. **Prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle **assenze dal servizio** derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

6. Le risorse decurtate in applicazione del comma precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.

7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

8. Le risorse destinate alla **performance organizzativa e individuale** sono per il corrente anno pari a: ..... **€ 9.897,62**

Art. 26
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge,** in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto.**

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.**

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI,** all'**avvocatura interna,** alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2012, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2*bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le

finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 27
Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività pari ad **€ 58.238,00** risulta, pertanto, per l'anno 2013 ripartito come da prospetto **allegato B**;
2. Eventuali voci di costituzione del fondo contestate dalla Corte dei Conti, a seguito dell'esame di cui all'art. 67, commi 8 e seguenti del DL 112/2008 convertito nella L.133/2008, sono poste in diminuzione del fondo del 2013 e seguenti.

TITOLO VI
Disposizioni finali

Art. 28
Mensa

1. Il personale che svolge la propria attività lavorativa articolata in turni può usufruire, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006, del servizio sostitutivo mensa, dopo il turno antimeridiano oppure prima di iniziare il turno pomeridiano o serale.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 29
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.
3. In attesa della definizione dell'accordo decentrato per l'anno 2014, le parti concordano di destinare e liquidare le voci relative ai seguenti istituti nei medesimi importi risultanti dall'allegato B del presente accordo:

a) indennità di turno
b) indennità di comparto
c) indennità per specifiche responsabilità

Breno lì 26/09/2013

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

ENRICA PEDERSINI – segretario dell'Unione, Presidente,

DAVIDE SANZOGNI – responsabile servizio finanziario, componente

SILVESTRO BONOMELLI – comandante polizia locale, componente

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

COTTI COMETTI GIORGIO - FP-CGIL

ANDREA BUELLI - C.I.S.L. FPS

ROBERTO SANZOGNI U.I.L. FP

ALESSANDRO MATTANZA DICCAP

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito con **deliberazioni dell'Assemblea** n. 12 del 26/02/2013.
2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a. dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL. In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

b. dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate:

- dalle risorse per nuovi servizi e processi di riorganizzazione, ai sensi dell'art. 15 comma 5, CCNL 1/4/1999: a) € 13.917,19 per l'istituzione del corpo di polizia locale costituito da un comando e due presidi territoriali; b) € 6.416,67 per l'istituzione di alcuni servizi in forma associata (servizi informativi, suap e servizi sociali)
- dalle risorse di cui all'art. 208, comma 5, del codice della strada per € 4.000,00 per attività di educazione stradale e servizi di potenziamento sicurezza stradale;

3. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, per il periodo 1/1/2013 – 31/12/2013, al seguente importo:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Risorse Stabili	€ 33.903,74
Risorse Variabili	€ 24.334,26
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	**€ 58.238,00**

ALLEGATO B

Destinazione delle risorse

Rif. contrattuali Art.	CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
		VOCI FISSE	
art. 17 c. 2 lett. b)	01-apr-99	Progressione orizzontale	14.976,67
		Indennità funzione posizioni organizzative	-
art. 17, c. 2, lett. c)	01-apr-99	Indennità risultato posizioni organizzative	-
		Indennità ex ottava qualifica	
art. 33	22-gen-04	Indennità di comparto da finanziare con fondo	5.347,04
		TOTALE VOCI FISSE	20.323,71
		VOCI VARIABILI	
art. 17, c.2, lett. a)		Compensi per la performance individuale e organizzativa	9.897,62
		Compensi per la performance organizzativa ***	
		Indennità turno vigili urbani	12.800,00
art. 17 c. 2 lett. d)		Indennità reperibilità	
		Indennità di rischio agent polizia locale	
		Indennità disagio	
art. 17, c. 2, lett. e)	01-apr-99	Compensi attività condizioni particolarmente disagiate cat. A, B, C	2.600,00
art. 17, c. 2, lett. f)		Compensi specifiche responsabilità personale cat. D, B, C, (max € 2.500) (vice comandante)	2.200,00
art. 17, c. 2, lett. i)		Compensi specifiche responsabilità personale cat. D, B, C, (uff. stato civile, anagrafe elettorale, resp. Tributi. Archivisti informatici - max € 300)	
art. 17 c. 2 lett. g)		Progetti per sicurezza stradale art. 208 comma 5 bis (educazione stradale, sicurezza stradale)	4.000,00
art. 13, comma 5,	22-gen-04	Indennità per particolari responsabilità personale temporaneo Unione (servizi sociali, servizi informativi)	6.416,67
		TOTALE VOCI VARIABILI	37.914,29
		TOTALE VOCI FISSE + VARIABILI	58.238,00