

## UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO Città Metropolitana di Torino

### IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

In data 22 novembre 2016 alle ore 9,30 presso la sede dell'Unione NET – Via Roma 3 - Settimo Torinese ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, come da convocazione di prot. 18673 del 21.11.2016.

Si prende atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2016 il personale del già disciolto CISSP è stato trasferito alle dirette dipendenze dell'Unione NET da parte dei comuni di Leinì, San Benigno, Settimo e Volpiano.

Si richiama l'accordo sindacale sottoscritto dall'Unione e le Organizzazioni Sindacali in data 6/3/2013 relativo alle risorse decentrate del personale posto in distacco dal 1° aprile 2013 e prorogato fino al 31/3/2017, con riferimento alla gestione dei servizi **SUAP-Commercio**, da parte dei Comuni di Borgaro, San Mauro e Settimo.

Si richiama altresì la determinazione dirigenziale n. 273 del 21.11.2016 con la quale sono state quantificate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi (risorse decentrate) per l'anno 2016 in complessivi € 162.599,38.

Le parti si impegnano a valutare per l'anno 2017 i criteri per eventuali progressioni orizzontali.

La parte pubblica si impegna a modificare per l'anno 2017 il sistema di valutazione.

Le parti danno atto che nel primo trimestre del 2017 si verificheranno possibili criticità per il sistema di valutazione per l'anno 2016.

Le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi del contratto decentrato integrativo:

- Parte normativa
- Parte economica per l'esercizio 2016

Letto, confermato e sottoscritto

- Per delegazione trattante di parte pubblica:  
MAGGIO dott. Stefano - Presidente

- Delegazione trattante di parte sindacale:  
R.S.U.:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

# IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA 2016

Le risorse decentrate per l'anno 2016, sono quantificate in complessi € 162.599,38 con determinazione dirigenziale n. 273 in data 21.11.2016 come da allegato A).

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2016, è così stabilita:

	ex CISSP	alta prof.tà C.U.C.	SUAP	TOTALE
Fondo Progressioni Orizzontali (inquadramento ex LED e progressioni economiche orizzontali già attribuite) compreso differenziali	50.218,10		10.983,35	61.201,45
Posizioni organizzative: retribuzione di posizione+risultato	30.960,00		19.200,00	50.160,00
alta professionalità pari alla quantificazione 0,20%		1.590,00		1.590,00
Indennità di Comparto (parte a carico del fondo)	18.814,32		4.244,16	23.058,48
<b>totale istituti stabili</b>	<b>99.992,42</b>	<b>1.590,00</b>	<b>34.427,51</b>	<b>136.009,93</b>
indennità particolari responsabilità art 17 c 2 lett f)	3.500,00			3.500,00
produttività	18.695,45		4.394,00	23.089,45
<b>totale istituti variabili</b>	<b>22.195,45</b>	<b>-</b>	<b>4.394,00</b>	<b>26.589,45</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>122.187,87</b>	<b>1.590,00</b>	<b>38.821,51</b>	<b>162.599,38</b>


  
 CGIL FP
   


## QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE – ANNO 2016

DESCRIZIONE	ex CISSP Anno 2012	unione	TOTALE	Trasferimenti per SUAP-		Totale
				Borgaro	S. Mauro	
<b>Risorse stabili</b>						
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-2005 sottoscritto 2/1/04	68.854,64		68.854,64			
INCREMENTI CCNL 2002-2005 (sottoscritto 22/1/2004) - ART. 32 C. 1 (0,62% del monte salari 2001)	4.928,69		4.928,69			
INCREMENTI CCNL 2002-2005 (sottoscritto 22/1/2004) ART. 32 C. 2 (0,5% del monte salari 2001)	3.974,75		3.974,75			
INCREMENTI CCNL 2002-2005 (sottoscritto 22/1/2004) ART. 32 C. 7 (0,20% monte salari 2001 per le alte professionalità)	1.589,90		1.589,90			
INCREMENTI CCNL 2004-05 (sottoscritto 9/5/2006) ART. 4. C. 1 (0,5% del monte salari 2003)	3.741,65		3.741,65			
INCREMENTI CCNL 2006-09 (sottoscritto 11/4/2008) ART. 8. C. 2 (0,6% del monte salari 2005)	4.994,65		4.994,65			
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	5.433,63		5.433,63			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 (sottoscritto 1/4/1999) PARTE FISSA	15.083,96		15.083,96			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01 (sottoscritto 5/10/2001)	6.402,74		6.402,74			
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>	- 5.621,44		- 5.621,44			
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>109.383,17</b>	-	<b>109.383,17</b>			
<b>Risorse variabili (soggette a limite)</b>						
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		6.000,00	6.000,00			
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	7.237,26		7.237,26			
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>						
Risorse variabili soggette a limite	7.237,26	6.000,00	13.237,26			
<b>Risorse variabili (non soggette a limite)</b>						
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		91,17	91,17			
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		4.647,35	4.647,35			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		3.733,00	3.733,00			
Totale Risorse variabili non soggette a limite	-	8.471,52	8.471,52			
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>7.237,26</b>	<b>14.471,52</b>	<b>21.708,78</b>			
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE Fisse + Variabili</b>	<b>116.620,43</b>	<b>14.471,52</b>	<b>131.091,95</b>	<b>1.363,26</b>	<b>11.304,88</b>	<b>162.599,38</b>








**UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO**

**Città Metropolitana di Torino**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA**

**QUADRIENNIO 2016/2019**

*Meer CGIL TP*  
*Silvano Duffler*  
1

## PREMESSA

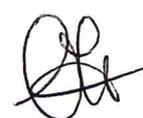
1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) ha l'obiettivo di definire, negli ambiti e con le finalità indicate nel C.C.N.L., la migliore applicazione degli istituti demandati alla contrattazione decentrata.
2. Le norme contrattuali (C.C.N.L. del 11/4/2008 e degli articoli non disapplicati dei precedenti Contratti Nazionali), ancorché non espressamente citate né ripetute, si intendono sempre qui richiamate come normativa generale di riferimento.
3. Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'Unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dell'Unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'Unione.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente C.C.D.I. disciplina gli istituti del trattamento economico accessorio per il quadriennio normativo 2016-2019.
2. I suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2016, salvo diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti.
3. Si applica al personale dipendente non dirigente dell'Unione dei Comuni Nord Est Torino (Unione NET), con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale in comando o in distacco o utilizzato a tempo parziale presso l'Unione NET e, ove specificamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione lavoro o somministrato.
4. Al personale in comando o distacco si applica, altresì la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, per le quali le parti si impegnano a fornire adeguata e tempestiva informazione e ad attivare, ove previsto, le relazioni sindacali.

   
2



## Art. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI.

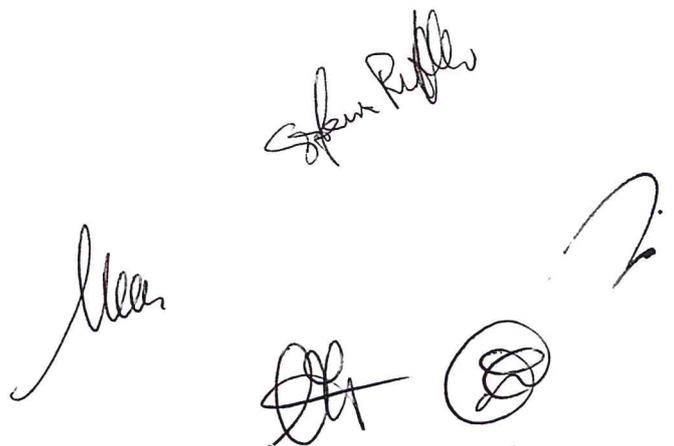
1. Il presente CCDI si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
  - dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Unione NET.

## Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nel primo trimestre di ogni anno, dovranno verificare lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà comunque richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

## Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, flowing signature. To its right, there are several smaller, more compact signatures and initials, some of which appear to be circled or crossed out.

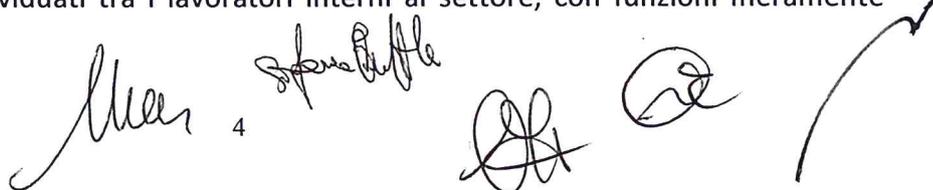
## TITOLO 2 – ORDINAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 – Materie oggetto del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nell'ambito delle relazioni sindacali sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:
  - Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
  - Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere d), e), f), g) del CCNL 1/4/1999;
  - Criteri delle forme di incentivazione correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale previste nell'art. 15, comma 1, lettera k);
  - Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
  - Criteri per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria;
  - Modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti per le particolari responsabilità.
2. Sono escluse dalla contrattazione decentrata integrativa secondo la normativa vigente:
  - le materie attinenti all'organizzazione degli uffici (artt. 2, comma 1, e 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001);
  - le materie oggetto di altri moduli di partecipazione sindacale (art. 9 del D.Lgs. 165/2001);
  - le materie afferenti alle prerogative dirigenziali (artt. 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001);
  - la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali;
  - le materie sotto riserva di legge e regolamento di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), n. da 19 a 7) della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
3. Le parti concordano che qualora l'organizzazione dell'Ente comporti l'utilizzo di risorse facenti parte del fondo, le stesse saranno oggetto di apposita trattativa.

### Art. 6 – Composizione delle delegazioni

1. Sono soggetti contrattuali nei confronti dell'Unione NET la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatari del C.C.N.L. 11/4/2008.
2. Per specifiche problematiche e/o vertenze di Settore la delegazione trattante di parte pubblica, nel suo insieme, potrà di volta in volta delegare i rispettivi componenti definendone il limite del mandato.
3. Per specifiche problematiche e/o vertenze di settore la delegazione sindacale, nel suo insieme potrà, per casi particolari, chiedere l'autorizzazione alla partecipazione al tavolo trattante di dipendenti dell'Unione individuati tra i lavoratori interni al settore, con funzioni meramente informative.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, flowing signature, a smaller signature, a set of initials, another set of initials, and a long, sweeping flourish.

4. La delegazione trattante di parte pubblica, nei limiti di cui ha delega da parte della Giunta dell'Unione, rappresenta a pieno titolo l'Amministrazione, impegnandola nell'applicazione degli accordi anche se differiti nel tempo.

#### **Art. 7 - Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali si concorda quanto segue:
- a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'organizzazione sindacale di appartenenza e alla R.S.U. secondo le modalità previste dal C.C.N.L. quadro del 07.8.1998 e s.m.i., dalla Legge n. 300/70 e successive disposizioni legislative; in tale computo non si terrà conto degli incontri convocati dall'Amministrazione propedeutici alla sottoscrizione di accordi;
  - b. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del citato C.C.Q.L. quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'Organizzazione Sindacale che ha presentato la richiesta di permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee del personale si concorda quanto segue:
- a) nel rispetto del limite massimo consentito (12 ore retribuite annue pro-capite) la R.S.U. e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma con preavviso di almeno tre giorni lavorativi, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli settori o singoli servizi oppure dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali. Preferibilmente le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico; qualora ciò non potesse avvenire causa motivazioni ritenute di particolare importanza per cui si richiede la partecipazione della totalità del personale, il preavviso sarà di almeno cinque giorni lavorativi.
  - b) in caso in assemblea generale, qualora il servizio essenziale sia gestito da personale dipendente il contingente minimo che dovrà garantire il servizio è lo stesso di cui al successivo art. 9 (Servizi essenziali e contingenti di personale), qualora gestiti da personale dipendente dell'Unione NET.
3. Il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa; al fine di garantire al personale che opera nelle sedi decentrate il principio della libera partecipazione alle assemblee generali si invitano i Responsabili a consentire una tolleranza massima di 30 minuti all'inizio ed al termine delle assemblee stesse.
4. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, l'eventuale prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente: di conseguenza i dipendenti provvederanno sempre alla timbratura del badge all'inizio della sospensione dal lavoro per assemblea. La partecipazione all'assemblea di

Stefano Buffa

5. Mar

GH

RE



ciascun dipendente è attestata dalla sottoscrizione del relativo foglio presenze all'assemblea stessa.

5. Le parti danno atto che, nel rispetto della normativa sulla privacy, è consentito l'utilizzo della posta elettronica da parte dei componenti delle OO.SS. e delle RSU quale strumenti di comunicazione per le attività sindacali.

#### **Art.8 - Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Le dichiarazioni di sciopero che coinvolgono i servizi devono essere comunicate all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca/sospensione/differimento di uno sciopero indetto in precedenza occorre darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
2. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione attraverso tutti i mezzi opportuni darà comunicazione all'utenza stessa su durata e modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca/sospensione/differimento dello sciopero.
3. Non possono essere proclamati scioperi prima che sulla materia a contendere vi sia stata una esplicita e verbalizzata rottura tra le delegazioni trattanti e prima di 10 giorni dalla richiesta di incontro.
4. Non possono essere dichiarati scioperi a scacchiera.
5. Si intendono qui richiamate le disposizioni contenute nella Legge n. 146 del 12/6/1990 modificata ed integrata dalla Legge n. 83 dell'11/4/2000 e nell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19/2/2002 e successivo accordo di integrazione del 8/3/2016, in particolare per quanto attiene all'indizione o revoca dello sciopero, la durata ed i tempi delle azioni di sciopero nonché per le procedure relative al tentativo preventivo di conciliazione e loro implicazioni.

#### **Art. 9 – Servizi essenziali e contingenti di personale**

1. I Responsabili di Servizio in occasione della indizione dello sciopero individuano, garantendo il principio della rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e quindi esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
2. I nominativi sono comunicati alla R.S.U. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
3. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge n. 146 del 12/6/1990 e ss.mm.ii. dall'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19/9/2002 ed accordo di integrazione del 8/3/2016, i servizi essenziali dell'Unione NET ed i contingenti di personale che devono



6









essere esonerati dallo sciopero per garantire, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni inerenti i predetti servizi, sono così determinati:

a) **Servizio di Assistenza Domiciliare**, limitatamente alla fornitura di pasti a domicilio ai cittadini assistiti dall'Unione ed alle prestazioni necessarie ad assicurare la tutela fisica delle persone non autosufficienti. Il servizio è svolto con appalto a cooperativa sociale con specifica clausola nel relativo capitolato.

b) **Servizi del Personale**, limitatamente al caso di proclamazione dello sciopero per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata e nei giorni di concomitanza alle scadenze per l'erogazione degli emolumenti retributivi e dei versamenti contributivi. In tal caso si procederà alla precettazione di n. 1 addetto all'ufficio Personale.

4. Le parti evidenziano che il personale individuato nei contingenti garantirà prestazioni essenziali per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nel pieno rispetto di quanto contenuto nella Legge 146/1990 e.s.m.i. e dall'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19/2/2002 e dell'accordo di integrazione dell'8/3/2016 e di quanto previsto dal C.C.N.L.
5. Il personale che non aderisce allo sciopero dovrà garantire le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
6. In concomitanza dei giorni di sciopero, di norma, non sono autorizzate assenze per ferie o recuperi di ore di straordinario qualora le richieste siano presentate successivamente all'indizione dello sciopero. Rimane in capo al Responsabile valutarne le autorizzazioni tenuto conto delle esigenze del servizio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature in blue ink, a signature in black ink, and several initials in black ink.

### TITOLO 3 – ISTITUTI GIURIDICI ED ECONOMICI

#### Art. 10 – Quantificazione delle risorse decentrate

1. L'Unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004
2. 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, in applicazione degli art. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.
3. Relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti all'Unione, le relative risorse finanziarie destinate al finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali, sono trasferite all'Unione dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione.
4. Ai sensi dell'art. 1, comma 114 della Legge 7/4/2014 n. 56 "In caso di trasferimento di personale dal comune all'unione di comuni, le risorse già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno dal comune a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale, confluiscono nelle corrispondenti risorse dell'unione".
5. Le parti si impegnano a un confronto preventivo al fine di valutare possibili potenzialità migliorative e quantitative delle risorse decentrate.

#### Art. 11 – Destinazione delle risorse decentrate

1. Il CCDI definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate, tra le diverse finalità di utilizzo, tenendo conto delle caratteristiche delle stesse.
2. Successivamente alla quantificazione delle risorse decentrate, la delegazione trattante definisce annualmente, in sede di contrattazione, la destinazione delle risorse decentrate.
3. L'art.13, comma 5, lett. a) del CCNL del 22/1/2004, prevede che la contrattazione integrativa delle Unioni possa stabilire:
  - a. uno specifico compenso, di importo differenziato in relazione alla categoria di appartenenza del personale e comunque non superiore a € 25 mensili, per favorire l'utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'Unione stessa, con oneri a carico delle risorse decentrate: tale compenso, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative, non può essere corrisposto in tutti i casi in cui manchi l'effettività della prestazione: non solo, quindi, nelle ipotesi di assenza a qualunque titolo del lavoratore ma anche in quelle in cui la prestazione manchi perché il lavoratore presta servizio presso l'ente di appartenenza, ove venga in considerazione un caso di utilizzo a tempo parziale.

Stefano Ruffini  
8



- b. la corresponsione di una indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999 che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.
4. l'art. 14, comma 3, del CCNL del 22/1/2004, con riferimento a personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione, stabilisce che in sede di contrattazione integrativa possono essere individuate specifiche forme di intervento tra quelle di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, utilizzando le risorse decentrate del medesimo ente utilizzatore, costituite secondo la disciplina dell'art. 31, per assicurare una più adeguata tutela del lavoratore che rende, con maggior disagio, la propria prestazione distribuita tra due enti
5. Per il personale in distacco, sono fatti salvi gli accordi stipulati con apposite convenzioni con i Comuni costituenti l'Unione stessa.

#### **Art. 12 – Posizioni Organizzative**

1. L'amministrazione può istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
  - lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.
3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 2 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
4. Per il conferimento degli incarichi l'Unione tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'ente acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato

*Silvana Rafflen*

*Alber*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma precedente.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
8. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina dei CCNL.
9. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 (ex L. 10.000.000) ad un massimo di € 12.911,42 (ex L. 25.000.000) annui lordi per tredici mensilità. L'ente con atto della Giunta stabilisce i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.
10. La misura della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è stabilita con atto della Giunta. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione annuale secondo il sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente presso l'Unione.
11. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

### **Art. 13 – Alte professionalità**

1. L'unione valorizza le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nelle seguenti ipotesi:
  - a) comma 1, lett. b) dell'art. 8 CCNL 31/3/1999: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
  - b) comma 1, lett. c) dell'art. 8 Ccnl 31/3/1999: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.
2. La posizione di alta professionalità viene definita dall'Ente unitamente ai criteri e le condizioni per l'individuazione delle competenze e delle responsabilità connesse all'incarico ed i criteri per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato, nel rispetto dei vincoli di informazione e concertazione sindacale.

  
Stefano Puffler 10







3. L'importo della retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità; la retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.
4. L'importo della retribuzione di posizione e la misura della percentuale della retribuzione di risultato sono stabilite con atto della Giunta. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione annuale, secondo il sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente presso l'Unione
5. Per quanto attiene alla durata, revoca e valutazione delle alte professionalità trova applicazione la normativa prevista per le posizioni organizzative di cui ai precedenti articoli.
6. Al finanziamento delle alte professionalità è destinata la espressa e tassativa quota di incremento contrattuale prevista dall'art. 32, comma 7, del CCNL 22/1/2004 (0,20% del monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza).

#### **Art. 14 – Specifiche responsabilità ai sensi art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1/4/1999**

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.1999, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.
2. La tipicità della prestazione o del ruolo esclude la particolare posizione. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
3. Gli incarichi nominativi sono conferiti, annualmente, con atto scritto dal Dirigente del Settore/Servizio di riferimento, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.
4. Le risorse decentrate da destinare annualmente alle specifiche responsabilità sono definite dalla delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata.
5. L'indennità compensa le specifiche responsabilità fino ad un importo massimo di € 2.500,00 e comunque entro il budget delle risorse decentrate destinato annualmente a tali compensi.
6. L'indennità può essere corrisposta al personale delle categorie B, C e D; la stessa non può essere erogata al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizioni organizzative e di alte professionalità.

#### **Art. 15 – Progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali)**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica ai dipendenti dell'Unione in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dalle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo.



11



2. Per il personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'Unione, a tempo pieno o a tempo parziale, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite dall'ente datore di lavoro, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione .
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, con le modalità definite con specifico disciplinare in sede di contrattazione decentrata.

#### **Art. 16 - Incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi**

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e individuale
3. **Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.**
4. I compensi per produttività sono destinati all'attuazione di progetti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi individuati in sede di approvazione del PEG/Piano della Performance.
5. I progetti possono essere assegnati al personale a tempo determinato, ai lavoratori interinali ed al personale assunto con Contratto Formazione Lavoro.
6. **I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati **soltanto a conclusione del processo di valutazione** definito dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" approvato dall'Ente.**
7. Nella valutazione non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale (art. 9 D. Lgs. 150/2009), i periodi di aspettativa e di congedo straordinario.
8. Per il personale a tempo parziale, di norma il premio di produttività è rapportato alla percentuale del rapporto di lavoro.



## TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 17 – Orario di lavoro e Flessibilità

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo in cui il lavoratore, in conformità dell'orario di obbligo contrattuale, assicura giornalmente la propria prestazione lavorativa, sia in attività, sia a disposizione del datore di lavoro, sia nell'esercizio delle sue attività o funzioni, occorrendo la contemporanea presenza di tutti i requisiti per configurare l'attività lavorativa. Per il personale del comparto l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali (art. 17, c. 1 Ccnl 6/7/1999).
2. Nell'Unione dei Comuni N.E.T. l'orario di lavoro degli uffici, con esclusione dei servizi educativi e dei Centri Diurni, è articolato nel seguente modo:
  - Lunedì ore 8.00/13.00 - 13,30 / 17.30
  - Martedì - Venerdì ore 8.00/13.00
  - Mercoledì - Giovedì ore 8.00/13.00 – 13,30/ 17.00
3. L'orario flessibile, per un massimo di 75 minuti nell'arco della giornata lavorativa, consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
4. Qualora si sia accumulata una differenza negativa nel corso del mese, tale differenza deve essere obbligatoriamente recuperata entro il mese successivo. In caso contrario si procederà alla relativa detrazione stipendiale.

### Art. 18 – Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. L'Ente, per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, può richiedere al personale prestazioni di lavoro straordinario.
3. Ferma restando la disciplina degli artt. 14 del C.C.N.L. del 01-04-1999 e dell'art. 38 del C.C.N.L. integrativo del 14-09-2000, si conferma che il limite annuo pro-capite resta fissato in h. 100 annuali. L'eventuale superamento, fino al limite massimo individuale di 180 ore, sarà preso in esame ed eventualmente autorizzato di volta in volta dai Dirigenti interessati, sempre nel limite del budget assegnato annualmente a ciascun Dirigente.
4. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
5. Le ore di straordinario non richieste in pagamento, possono essere recuperate, previa autorizzazione del responsabile di servizio o del Dirigente, ad ore o a giornata intera fino ad un massimo di una settimana lavorativa, entro il 31/12 dell'anno successivo all'effettuazione,



13



6. L'Amministrazione comunale si impegna ad informare la R.S.U. sulla ripartizione del budget annuale tra i diversi settori/servizi e, semestralmente, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario.
7. Il conteggio delle prestazioni di lavoro straordinario avviene con chiusura mensile.
8. Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente e comunque entro i primi 5 giorni lavorativi dalla ricezione del cedolino, al proprio Dirigente e/o Responsabile, le ore di lavoro straordinario prestate nel mese precedente che richiede in pagamento e le ore di lavoro straordinario che intende accantonare.
9. Il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario viene di norma effettuato il mese successivo alla prestazione lavorativa, sulla base di prospetti riassuntivi sottoscritti dai Dirigenti e/o Responsabili dei servizi, nei limiti delle disponibilità dei fondi ripartiti tra i vari settori e/o servizi.
10. Nel prospetto individuale mensile delle presenze in servizio, consegnato a ciascun dipendente, sono riportate le ore di straordinario poste in pagamento nonché le ore di lavoro straordinario in accantonamento.

#### **Art. 19 – Pausa Pranzo e Buono Pasto**

1. L'Ente stabilisce con proprio atto, di erogare ai propri dipendenti il buono pasto sostitutivo del servizio mensa, in applicazione dell'art. 45, comma 1, del CCNL 14/9/2000 ed il relativo valore nominale.
2. Il buono pasto:
  - è definito con il valore nominale di € 5,29 che corrisponde ai due terzi del costo unitario del buono stesso ed il terzo a carico del dipendente sarà corrisposto direttamente all'esercente presso il quale verrà utilizzato il buono;
  - non è cedibile, non è commerciabile, non è convertibile in denaro;
  - è spendibile entro la data di scadenza indicata sul buono stesso. Decorso tale termine, il buono non può essere restituito né sostituito;
  - può essere utilizzato solo per usufruire del servizio sostitutivo di mensa aziendale, presso gli esercizi convenzionati.
3. Il lavoratore ha diritto a **n. 1 buono pasto per ogni giornata lavorativa**, in presenza delle seguenti condizioni:
  - a. Essere alle dipendenze dell'Unione a tempo indeterminato o determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, ovvero essere posto in posizione di distacco o in convenzione presso l'Unione. In caso di distacco o convenzione presso l'Unione a **tempo parziale** o per casi particolari, il riconoscimento del buono pasto è demandato a specifico accordo con l'ente titolare del rapporto di lavoro.
  - b. Prestare l'attività lavorativa, nella giornata, in misura superiore alle 6 ore con effettuazione della pausa di durata non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore e, nello specifico:



14



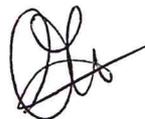
**b1. Nella giornata lunga**

aver prestato attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane per un minimo di un'ora e mezza

**b2. Nella giornata corta**

aver prestato attività lavorativa complessivamente in misura superiore alle 6 ore con effettuazione della pausa pranzo non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore.

4. La **pausa pranzo** è da considerarsi al di fuori dell'orario di lavoro, di norma nella fascia oraria dalle 12,00 alle 14,30, e va obbligatoriamente rilevata dalla timbratura in uscita/entrata, a prescindere dall'utilizzo del buono pasto.
5. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio ad esclusione del personale contestualmente tenuto ad assicurare vigilanza ed assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti. In tale ipotesi il tempo relativo è valido a tutti gli effetti per il completamento dell'orario di servizio.
6. Il buono pasto deve essere obbligatoriamente consumato negli esercizi convenzionati, La pausa mensa va obbligatoriamente rilevata dalla timbratura, a prescindere dall'utilizzo del servizio mensa.
7. Nel caso in cui non venga effettuata la timbratura per la pausa pranzo, verranno automaticamente decurtati 30 minuti
8. Non si ha diritto al buono pasto in caso di assenza giornaliera di qualsiasi tipo. Non concorrono al conteggio delle ore utili per avere diritto al buono pasto le ore di assenza dal servizio giustificate a qualsiasi titolo, ad eccezione delle ore giustificate per assemblee, per permessi sindacali, per allattamento.
9. Resta esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante in riferimento ai buoni pasto.
10. il ritiro dei buoni pasto dovrà essere effettuato direttamente dall'utilizzatore; la consegna ad altra persona sarà possibile soltanto previa comunicazione scritta (anche tramite posta elettronica) del nominativo della persona incaricata del ritiro.
11. I buoni pasto sono consegnati al dipendente sulla base delle effettive presenze in servizio riferite al mese precedente l'utilizzo e rilevate attraverso il sistema informatizzato in uso nell'Ente. Periodicamente verrà effettuato il controllo sul numero dei buoni pasto ritirati ed il numero dei buoni pasto cui lo stesso ha diritto (sul tabulato mensile delle rilevazioni presenze di ciascun dipendente, con il codice BP verrà indicato il numero dei buoni pasto spettanti) al fine di poter effettuare le eventuali verifiche e conguagli.
12. Il dipendente che utilizzi in modo non corretto i buoni pasto sarà passibile di procedimento disciplinare.



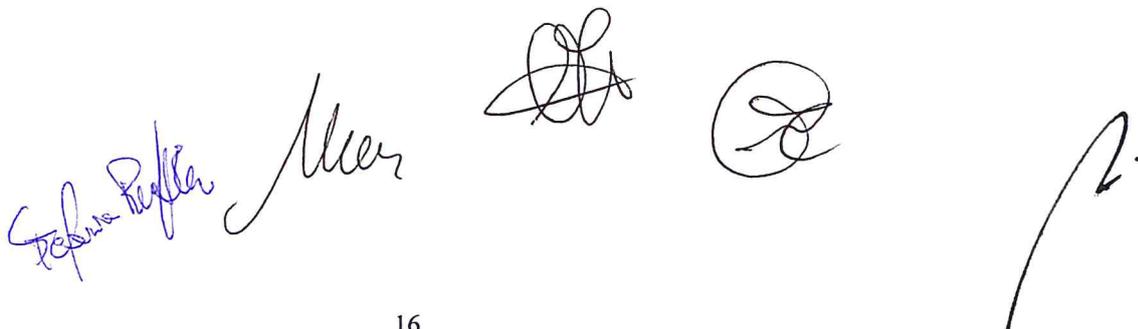
## Art. 20 – Formazione

1. L'Unione riconosce l'attività di formazione del proprio personale, di qualsivoglia categoria e profilo funzionale, quale elemento qualificante dell'azione amministrativa, in un'ottica di tutela dell'Ente e dell'utenza.
2. La formazione non viene concepita come un elemento distintivo e selettivo per gli avanzamenti di carriera, bensì come momento necessario da garantire a tutto il personale, perché acquisisca conoscenze adeguate in forma permanente che portino a ricoprire al meglio la propria posizione lavorativa, sia in termini di crescita personale che in termini di produttività e qualità della prestazione resa.
3. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente, secondo una programmazione presentata alle OO.SS., suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata a:
  - fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
4. L'ente si dota di un "Piano di Formazione e Aggiornamento" da redigere periodicamente sulla base delle necessità evidenziate dai Dirigenti, sentiti i responsabili di servizio/ufficio e anche sulla base degli obiettivi assegnati alla struttura.

## TITOLO V – Norme finali e transitorie

### Art. 21 – Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti allo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.



Handwritten signatures in blue and black ink, including the name 'G. Pignatelli' and other illegible signatures.