

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DALL'UNIONE DEI COMUNI DEL PRATOMAGNO PER L'ANNO 2017  
(PARTE ECONOMICA)**

Oggi 15/12/2017, in Loro Ciuffenna presso la sede dell'Unione dei Comuni del Pratomagno, alle ore 12:30 ha avuto luogo l'incontro

tra

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA** nelle seguenti figure istituzionali:

- Segretario Comunale e dell'Unione, Dott.ssa Ornella Rossi, in qualità di Presidente;
- Responsabile del Servizio associato Organizzazione Generale e Sviluppo Economico, Dott. Roberto Tommasini in qualità di componente;
- Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, Dott.ssa Iliana Papi, in qualità di componente;

**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA** nella persona di Chiara Milanese

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA:** CISL, CGIL, rappresentate da: Gian Maria Acciai (CGIL) - Simone Frosini (CISL)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo integrativo aziendale per l'anno 2017 (parte economica) relativamente alla determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate a incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures scattered across the bottom right area of the page. One is a large, stylized signature at the top right, another is a smaller signature below it, and three others are clustered at the bottom, including one that appears to be 'OB' and another that looks like 'DM'.

## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

□ D.Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

□ D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;

□ D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15”;

□ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

□ Il Sistema di Valutazione della Performance, gestito in forma associata dall'Unione dei Comuni Montani del Pratomagno e approvato con Delibera G.U. n 31 del 10/04/2017;

□ Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;

□ L. 190/2014 (legge cd di stabilità 2015), commi 254-256, i quali dispongono il blocco della contrattazione collettiva nazionale di lavoro anche per l'anno 2015 e la proroga fino a tutto il 2018 della misura attuale della indennità di vacanza contrattuale; il venir meno del blocco delle altre limitazioni contenute nell'art. 9 del DL n. 78/2010, venendo a cessare i seguenti vincoli ai contratti decentrati ed al trattamento economico dei dipendenti pubblici: 1) il tetto al trattamento economico individuale, che non doveva superare quello in godimento nel 2010, salvo che nel caso di cambio delle mansioni; 2) il tetto del fondo per la contrattazione decentrata, che non poteva superare le risorse previste nel fondo 2010 (potendosi aumentare la misura del fondo sia di parte stabile che di parte variabile che complessiva; non vi sono problemi per la inclusione nella sua parte stabile delle

risorse destinate alla RIA (retribuzione individuale di anzianità) del personale cessato, nonché degli eventuali assegni *ad personam* in godimento da parte dello stesso personale); 3) l'obbligo della riduzione del fondo per la contrattazione decentrata in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio; 4) il blocco degli effetti economici delle progressioni disposte a partire dallo 1.1.2011;

□ l'art. 1 comma 236 L. 208/2015 che introduce una nuova disposizione finalizzata al contenere i costi del salario accessorio dei dipendenti pubblici, ovvero che nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...], a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;

□ l'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, ai termini del quale "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.", con la conseguenza che l'anno di riferimento per il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, è il 2016, senza l'obbligo di ridurre il fondo a seguito della diminuzione del personale in servizio e consolidando le decurtazioni apportate in tale anno per effetto dell'applicazione dei previgenti vincoli ex art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015;

□ l'art. 113 D. Lgs. 50/2016 che, nel disciplinare gli incentivi per le funzioni tecniche, prevede che l'80% delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 1 nonché tra i loro collaboratori.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione,

OB-

W

valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente.

### **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, non titolare di incarico di Posizione Organizzativa, nonché al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità annuale per l'anno 2017.

## TITOLO II

### QUANTIFICAZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

#### **Art. 3 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti dal contratto collettivo, è di esclusiva competenza unilaterale del datore di lavoro ed ha natura gestionale e il fondo per il salario accessorio è così costituito:

a) da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE" (art. 31 c.2 CCNL 22.01.2004), quantificate ed impegnate negli esercizi di competenza con determinazione n.83/DS del 30.10.2017 n.ro gen. 413;

b) da una parte definita "RISORSE EVENTUALI E VARIABILI" (art. 31 c.3 CCNL 22.01.2004) stanziata con Delibera di Giunta dell'Unione n. 80 del 30/10/2017 in relazione ai progetti di produttività approvati.

2. La determinazione del fondo è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla vigente normativa e delle eventuali successive modifiche normative.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità e previo accertamento dell'effettivo conseguimento degli obiettivi programmati con il piano delle performance verificati dal Nucleo di Valutazione. Tale importo sarà erogato sulla base dei criteri già definiti per



l'attribuzione della produttività generale, previa relazione dei Responsabili di Area, dalla quale si evinca l'effettivo apporto da parte del personale dipendente, in modo da ripartire le quote disponibili sulla base degli effettivi risultati raggiunti dal personale coinvolto nel progetto. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

### TITOLO III

#### DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

##### **Art. 4 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, l'Amministrazione ha individuato come strumenti di premialità i compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività, per erogare i quali è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di posizione organizzativa che definisce i progetti di miglioramento ed indica il personale coinvolto nei singoli progetti.

3. Al fondo affluiscono somme, per un importo complessivo di € 1.500,00, destinate a remunerare la reperibilità del personale adibito al servizio antincendio boschivo; i criteri e le modalità di rendicontazione di tali spese, finanziate con specifico contributo regionale, sono disciplinate dalla Regione con Decreto Dirigenziale nr. 15870/2017.

##### **Art. 5 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999**

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative agli incentivi per la progettazione di cui all'art. 113 D. Lgs. 50/2016.

2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.



3. I criteri per l'erogazione degli incentivi, che confluiscono nel tetto del fondo, saranno determinati in apposita sessione negoziale, in base ad eventuali chiarimenti forniti dalla normativa e allorchè sarà stata definita l'inclusione delle relative risorse tra le spese di personale o meno.

#### **Art. 6 - Fruizione dei congedi parentali**

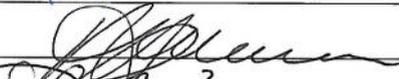
1. La modalità di fruizione oraria si aggiunge alla fruizione giornaliera e mensile.
2. La giornata lavorativa standard è fissata su 6 ore. La fruizione oraria è possibile da un minimo di 1 ora a un massimo di 3 ore giornaliere, per frazioni orarie intere.
3. Il congedo parentale ad ore non è cumulabile ad altri permessi o riposi ulteriori a quelli già previsti dalla normativa vigente.
4. Le domande di congedo parentale ad ore vanno presentate in relazione al singolo mese solare.
5. Il congedo parentale fruito ad ore deve essere, di regola, mensilmente ragguagliato ad una o più giornate lavorative standard.

#### **Art. 7 - Progetti per la remunerazione della produttività**

1. La produttività ascrivibile alla quota di risorse stabili verrà erogata sulla base di valutazioni individuali, secondo i criteri già individuati nel vigente regolamento di valutazione della performance.
2. Per quanto concerne la produttività legata alla quota di risorse variabili, le parti prendono atto dell'esistenza di progetti, per remunerare nuovi servizi o il miglioramento di servizi già esistenti, il cui finanziamento avverrà con fondi propri dell'ente ad integrazione del fondo delle risorse decentrate variabili, così come previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999.
3. Tali risorse sono rese disponibili a consuntivo e previo accertamento dell'effettivo conseguimento degli obiettivi programmati, verificati dai responsabili di servizio.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

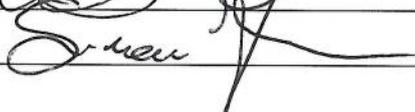
Presidente Dott.ssa Ornella Rossi 

Componente Dott. Roberto Tommasini 

Componente Dott.ssa Iliana Papi 

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA:

F.P. C.G.I.L. Gian Maria Acciai 

F.P. C.I.S.L. Simone Frosini 

LA RAPPRESENTANZA AZIENDALE

Chiara Milanese 