

Provincia di Belluno

Comunità Montana Agordina

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO TERRITORIALE

Comparto Regioni ed Autonomie locali

A seguito alla preintesa sottoscritta in data 21.12.2012 e delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Comunità Montana Agordina, sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo decentrato territoriale integrativo e alla concertazione territoriale - comparto Regioni ed Autonomie locali, nonché allo svolgimento della procedura prevista dal CCNLL 1.4.1999 relativamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio,

il giorno **27 maggio 2013** ha avuto luogo ad Agordo, presso la sede della Comunità Montana Agordina, l'incontro tra:

Delegazioni di parte pubblica nelle persone:

- F.to Licia Fornasier (Presidente)
- F.to Sergio Rosario Cammilleri
- F.to Antonella Bergamin

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

- CGIL FP: F.to Gianluigi Della Giacoma
- CISL FP: F.to Giovanni Dazzi
- UIL FPL: F.to Gino Comacchio
- DICCAP: F.to Achille Da Pra

R.S.U. nelle persone di:

COMUNE

NOMINATIVO

AGORDO	F.to Del Din Sandra F.to Isabel Caraza
ALLEGHE	F.to Marcello Costantini
VOLTAGO AG.	F.to Oneda Zille
COMUNITA' MONTANA AGORDINA	F.to Sandra Silvetti

Per la sottoscrizione definitiva del testo seguente.

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDIT si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, 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, 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, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D. Lgs. 141/2011 che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comprensivo del sistema di premialità, nonché misurazione e valutazione della *performance*, adottato dagli enti cui il presente contratto si applica, nonché dal regolamento del servizio di polizia municipale/locale adottato (o da adottarsi) ai sensi dell'art. 4 della L. n. 65/86 e dell'art. 14 della LR n. 40/88 e dell'art. 7 del D. lgs. n. 267/2000 ;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti nel tempo.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato, in servizio presso i seguenti enti:
 - Comune di Agordo
 - Comune di Alleghe
 - Comune di Canale d'Agordo
 - Comune di Cencenighe Agordino
 - Comune di Colle S.Lucia
 - Comune di Falcade

- Comune di Gosaldo
- Comune di La Valle Agordina
- Comune di Livinallongo del Col di Lana
- Comune di Rivamonte Agordino
- Comune di Rocca Pietore
- Comune di San Tomaso Agordino
- Comune di Taibon Agordino
- Comune di Vallada Agordina
- Comune di Voltago Agordino
- Comunità Montana Agordina

Art. 3 Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
6. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro 30 gg. dalla medesima per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti

Art. 4 Finalità

1. Le parti, premesso che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001:

“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici,

incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

2. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

Art. 5

livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
 - a. i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della *performance*;
 - b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
 - d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro);
 - e. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

Art. 6

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene come di seguito prefigurato:

- La verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata:
 - in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
 - a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi)

Art. 7

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

1. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:

- garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 31 del CCNL 22/1/2004, precisando che:
 - a. le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch'esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità comunque definite, valutazione individuale e collettiva, ecc.);
 - b. le risorse finanziarie variabili servono a remunerare fattori variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.), oppure legati a specifiche disposizioni legislative ed in particolare (elenco esemplificativo, non esaustivo):
 - art. 92, commi 5 e 6 D.Lgs 163/2006 (progettazione ed atti di pianificazione)
 - art.43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione ecc.).
 - art. 208 del D.Lgs n. 285/92 (codice della strada).
- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare l'indennità di comparto così come quantificata dal CCNL del 22/1/2004, le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc.), nonché i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;
- riservare una quota prevalente di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
- utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
- riservare ai dipendenti con contratto a termine - comunque all'interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all'interno nelle fasi di valutazione delle prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell'impegno e delle capacità dimostrate.

- garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e non in proporzione all'orario di lavoro.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 8

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione interessata.*
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, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o rior-ganizzazione delle attività programmate.
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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in

quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 9

Riassegnazione

1. Qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui all'articolo 10 del presente accordo, non siano state attribuite od utilizzate nell'esercizio finanziario le stesse sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, nel rispetto del disposto dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1999.
2. In caso di ulteriori economie, in sede di contrattazione aziendale, si effettueranno le opportune verifiche al fine di valutare le condizioni per un loro corretto utilizzo.
3. Resta in ogni caso il vincolo di cui al comma 2 dell'art. 8.

Art. 10

Utilizzo delle risorse stabili

Le risorse stabili sono utilizzate per :

- a. corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico, a decorrere dal 23.01.2004, sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

- b. effettuare le progressioni economiche di carriera.**

Le progressioni economiche orizzontali vengono effettuate secondo quanto previsto dal successivo art. 13.

- c. corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Le responsabilità vengono attribuite secondo quanto previsto dal successivo art. 12.1 e 12.2.

- d. corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- e. corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- f. somme residue**

Le somme che residuano dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Art. 11

Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili sono destinate a:
 - a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 - b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
2. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai dirigente/titolari di Posizioni Organizzative, basati sugli strumenti programmatici dell'Ente, quale ad esempio il Piano Obiettivi e Risorse o l'Elenco annuale delle Opere Pubbliche.
3. Una quota del fondo, potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, a ciascun responsabile di posizione organizzativa deve essere preventivamente assegnata una percentuale della quota a ciò destinata. Nel caso l'ente non attivasse le iniziative di cui al presente punto, le relative risorse andranno imputate alla produttività individuale.
4. A tale scopo la quota di cui al comma precedente verrà preventivamente assegnata a ciascun dirigente/responsabile di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto delle iniziative da svolgere e del personale assegnato.

5. Le iniziative, individuate da ciascun responsabile di posizione organizzativa, potranno essere individuali o di gruppo e saranno valutate dalla conferenza dei responsabili stessi, coordinata dal Segretario dell'ente per la necessaria armonizzazione e scelta delle priorità tra le iniziative attivabili. Tutto il personale dell'ente potrà partecipare alle iniziative proposte.
6. Le iniziative, che dovranno svolgersi nell'orario di lavoro, devono perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica delle stesse.
7. Le quote economiche derivanti dalle iniziative di cui sopra saranno armonizzate con le quantità economiche derivanti da specifiche disposizioni di legge, se svolte in orario di lavoro.
8. La quota rimanente del fondo è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito da ogni ente.
9. Per quanto di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative, la mancata attivazione di quanto previsto nel presente articolo costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione dell'indennità di risultato.
10. La valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione individuale, spettano ai responsabili delle posizioni organizzative. La valutazione deve essere effettuata con spirito di servizio; per il personale della Polizia locale, qualora non presente la figura di un responsabile del servizio, individuato nelle forme di legge fra uno dei soggetti costituenti l'organico del servizio, la valutazione verrà effettuata dal Sindaco o dall'Assessore delegato alla P.L. o dell'organo politico individuato quale responsabile del servizio; quanto qui previsto anche in deroga a diverse precedenti previsioni assunte dall'ente.
11. La valutazione dovrà essere effettuata con cadenze e modalità che ne evidenzino l'utilità e la finalizzazione a essere strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.
12. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.
13. La corresponsione degli incentivi è subordinata al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 37 del CCNL 22.1.2004, avuto riguardo alla durata e tipologia delle iniziative attivate. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi.

Art. 12 indennità

1. indennità di responsabilità

- a. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:
 - del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
 - del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
 - del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.
- b. L'importo massimo annuo lordo, nel rispetto dei tetti massimi di cui appresso, può arrivare fino a € 2.500,00, ad esclusione delle specifiche responsabilità, ex lett. i) per le quali è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi;
- c. il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative, e coordinata dal Segretario dell'ente, e qualora ricorrano le ipotesi di cui al punto 10 dell'art. 11, anche dal Sindaco o dall'Assessore delegato alla P.L..
- d. il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo;
- e. annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo;
- f. Le indennità di cui al presente articolo vengono corrisposte solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 7 mesi. In caso contrario non vengono erogate.
- g. al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.

CRITERI / FATTISPECIE

CAT. C, D

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di preposto a commissioni di concorso
3. Responsabilità di preposto a commissioni di gara
4. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*non solo di coordinamento di personale*)
5. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici
6. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività
7. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
8. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali
9. Responsabilità di preposto a strutture complesse / strategiche
10. Responsabilità di gestione di risorse
11. Responsabilità di attività sostitutiva
12. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
13. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (*senza effetti esterni*)
14. Responsabilità di elaborazione di pareri
15. Responsabilità di concorso decisionale

Per le figure di cat. D:

cui vengano conferite almeno n. 6.....fino a 1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 8 fino a 1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 14... fino a 2.500 euro

Per le figure di cat. C:

cui vengano conferite almeno n. 6... fino a 1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 8 fino a 1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 12 fino a 2.000 euro

Per le figure di cat. B:

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*non solo di coordinamento di personale*)
3. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività
4. Responsabilità di gestione di risorse
5. Responsabilità di attività sostitutiva
6. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
7. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione
8. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (*senza effetti esterni*)
9. Responsabilità di elaborazione di soluzioni tecniche e/o operative

cui vengano conferite almeno n. 4... fino a ... 700 euro

cui vengano conferite almeno n. 6... fino a ... 1.000 euro

cui vengano conferite almeno n. 8... fino a ... 1.500 euro

Le indennità di cui alla lettera i) art. 17, comma 2, CCNL 1.4.99, sono assorbite nel caso di attribuzione al/ai soggetto/i interessato/i delle indennità ex lett. f), art. 17, comma 3, CCNL 1.4.99.

2. Maneggio valori:

- a. Al personale nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera, come di seguito definita:

- fino a 500 euro medi mensili gestiti	€ 0,50
- da euro 501 fino a 1.000 euro medi mensili gestiti	€ 0,80
- da euro 1001 fino a 2.000 euro medi mensili gestiti	€ 1,30
- oltre i 2000 euro medi mensili gestiti	€ 1,54
- b. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui alla lett. a).

3. Rischio

- a. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio quali:
 - Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
 - Esposizione diretta al contatto con catrame-bitume-oli e loro derivati;

- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - Conduzione cucina;
 - Attività di necroforo;
 - Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
 - Al personale della Polizia locale che svolge la propria attività prevalentemente all'esterno, quale, ad esempio gli addetti alla viabilità, ai servizi appiedati, alla vigilanza boschiva.
- b. L'indennità di rischio compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta.
- c. L'indennità, calcolata come previsto dal punto b), viene decurtata in caso di assenze per malattia, così come previsto dalla vigente legislazione in materia.
- d. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

4. Disagio

- a. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.
- b. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. L'importo dell'indennità di disagio è fissata in € 20,00 mensili.

- d. L'indennità di disagio compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta
- e. L'indennità, calcolata come previsto dal punto b), viene decurtata in caso di assenze per malattia, così come previsto dalla vigente legislazione in materia.
- f. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischi, a meno che non riguardi fattispecie diverse.
- g. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di disagio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

5. Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno

Tale indennità è corrisposta rispettivamente:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Art. 13

Progressioni economiche orizzontali

1. Le parti concordano quanto segue:

- a. **Scopo ed obiettivi:** La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire l'aumentata professionalità ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall'amministrazione.
- b. **Periodicità:** le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo concordati avverranno compatibilmente con i fondi stanziati a tal fine, di norma con cadenza annuale.
- c. **Piano di sviluppo:** l'amministrazione si impegna ad attuare di norma annualmente il piano di sviluppo all'interno delle categorie sulla base dei criteri di seguito elencati:
 - le risorse assegnate di norma annualmente sono definite, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'ente, ricordando che il sistema di progressione orizzontale deve rispondere ad criterio di utilizzo nel corso degli anni e salvaguardando, di norma, tutte le categorie.
 - Individuare a preventivo i contenuti funzionali delle varie posizioni economiche per dare certezza, agli addetti ed all'ente, delle attività esigibili.
 - Il piano di sviluppo riguarda una percentuale limitata di personale.
 - Il piano di sviluppo è oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.
- d. Ai fini della applicazione dei criteri di cui al presente articolo, si definiscono in :

- esperienza acquisita: si intende per esperienza acquisita quell'insieme di capacità ed abilità, derivanti all'insieme delle esperienze maturate nella carriera; lo strumento per valutarla è il curriculum professionale di ogni soggetto in relazione alle varie attività svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'ente. L'anzianità verrà calcolata solo sulla base di comprovata esperienza acquisita.
- arricchimento professionale: per arricchimento professionale si intende: l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o, di avere svolto mansioni superiori sempre in sostituzione. Può essere riscontrato anche mediante autocertificazione del dipendente, validata dal responsabile. Rientrano nel concetto di arricchimento professionale anche l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie, l'attivazione di progetti o iniziative specifici, addestramento del personale in fase operativa, autonomia operativa, ecc.
- formazione e aggiornamento professionale: si fa riferimento alla formazione programmata dall'Ente. La formazione comunque deve garantire il passaggio dei lavoratori da un livello di capacità di lavoro ad un altro superiore: essa attiene al modo di operare e quindi la acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. La formazione e l'aggiornamento rientrano tra i parametri di valutazione solo se tutti i dipendenti hanno avuto uguali opportunità di frequenza.
- impegno valutazione delle prestazioni risultati ottenuti: a tal scopo si fa riferimento al sistema di valutazione definito dall'ente.
Devono comunque essere valutati i seguenti elementi:
Nell'impegno e qualità della prestazione individuale :
 - la capacità operativa e di tradurre in interventi finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati;
 - la capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
 Nei risultati ottenuti:
 - la resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro;
 - l'effettiva erogazione della maggior professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale

e. Modalità di attribuzione dei diversi punteggi :

- i punteggi vengono attribuiti con determinazione del responsabile della posizione organizzativa, utilizzando strumenti individuati, a preventivo, dalla conferenza dei responsabili stessi, cercando per quanto possibile di definire strumenti omogenei all'interno delle amministrazioni firmatarie del presente accordo;
- Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e del piano di sviluppo stabilito dalla conferenza dei responsabili di posizioni organizzative.
- In caso di parità in graduatoria, acquisisce la nuova posizione colui che ha il punteggio più alto negli indicatori ponderalmente più elevati. In caso di ulteriore parità si applicheranno le norme del Codice civile.
- Degli esiti delle selezioni verrà data informazione ai soggetti interessati.
- L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto (valutatore/valutato) per individuare possibilmente soluzioni condivise.

- Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa.
- Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

Art. 14

Previdenza complementare per la Polizia Locale

1. L'Ente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 22.1.2004, qualora ne ricorrano le condizioni, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente c, attiva, a favore del personale della Polizia locale, delle forme di previdenza ed assistenza integrativa utilizzando le risorse di cui al 2° comma, lettera a) e comma 4 dell'art. 208 del D. L. vo 285/1992. A tale scopo i rappresentanti dei lavoratori del settore della Polizia locale, all'uopo individuati presso l'Ente - gestiranno, assieme agli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 14.9.2000, dette risorse.

PERSONALE IN CONVENZIONE E/O DISTACCATO
--

Art. 15

Personale in convenzione e/o distaccato

1. L'ente, in caso di utilizzo personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004, eroga i seguenti compensi a valere sulle risorse variabili:
 - una indennità massima di €. 25 al mese, a titolo di incentivo a lavorare presso altri enti, rapportata alla durata giornaliera dell'impegno presso l'altro ente (tempo pieno o parziale) e alla effettiva presenza in servizio;
 - attivazione di specifiche iniziative e progetti volti al miglior utilizzo del personale distaccato, anche mediante aumento del fondo ai sensi art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.99, per la parte relativa all'attivazione di nuovi servizi;
 - compensi legati al sistema incentivante attivato dall'ente utilizzatore.
2. Le parti si danno atto che, al fine di rendere più flessibile l'istituto dell'utilizzo congiunto, le amministrazioni interessate, in accordo con il personale incaricato, possano elevare il ricorso alle prestazioni straordinarie sino ad un massimo di 180 ore/anno per ogni addetto.
3. Entro un anno le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per valutare le ricadute della presente decisione.

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
--

Art. 16

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

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi (*da valutare nel caso concreto*) concorre agli incentivi ed ai

compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto.

2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 17

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 18

Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- ~ gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
- ~ nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad €. 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
- ~ si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO
--

Art. 19

Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontreranno, se richiesto, almeno due volte all'anno.
2. L'Ente dovrà attivare, anche in maniera congiunta con gli altri enti della Comunità Montana Agordina, meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal presente contratto. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'ufficio associato del personale.

NORME FINALI

Art. 20

Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011, le parti riconoscono la validità dei piani di razionalizzazione, (PdR) quali strumenti in grado di garantire i seguenti vantaggi per:
 - a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
 - b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
 - c) I dirigenti = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
 - d) I dipendenti = coinvolti, nella loro attività quotidiana, nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
 - e) Le OO. SS. = che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei "tagli" e "blocchi" delle varie Manovre governative;
 - f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo chiedono alla "propria" amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente/Responsabile posizione organizzativa e/o la Conferenza dei dirigenti/tpo, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, si rapporta a quanto definito nell'allegato 1 al presente contratto.
3. Fino ad un massimo del 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dalle iniziative di cui al presente articolo, è destinata a premiare il personale, direttamente e proficuamente coinvolto.
4. Il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 21

Interpretazioni congiunte

1. Le parti si impegnano a evitare, per quanto possibile, interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.

2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa, come organo di interpretazione autentica.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta.
5. 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.

Art. 22
Norma finale

1. A decorrere dalla data di stipula del presente contratto si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia nel CCDIT del 20.07.2000.
2. Copia del presente contratto verrà distribuito, a cura e spese delle Amministrazioni, ad ogni dipendente.

=====

Prima dichiarazione congiunta

Le parti, in considerazione del ritardo accumulato per la sottoscrizione del nuovo CCNL e in relazione al protocollo sottoscritto tra il Ministro della Funzione pubblica, le Autonomie e le OO. SS il 10.5.2012, convengono che il sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

A tal fine assumono valore i seguenti principi:

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante e incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;
- la razionalizzazione e semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della prestazione, attraverso:
 - o l'individuazione di meccanismi atti ad legare la retribuzione accessoria in modo differenziato in relazione ai risultati conseguiti in particolare verso l'utenza.
 - o il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti in un rigido sistema di fasce di merito per garantire un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla prestazione organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale.
 - o l'opportunità di valutare l'applicazione del sistema premiale in relazione alle peculiarità degli enti interessati.
- collegare agli eventuali processi di mobilità, percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro;

Le modalità per l'esercizio delle predette prerogative devono avere caratteristiche tali da non compromettere da un lato la piena conoscenza da parte delle OO. SS. e delle RSU e dall'altro la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa; inoltre, la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali.

Seconda dichiarazione congiunta

In relazione all'avviato percorso di accorpamento di funzioni e servizi a livello sovracomunale di cui alla vigente normativa nazionale e regionale, le parti, alla luce della strategicità dello stesso e valutando indispensabile la partecipazione consapevole dei lavoratori ai relativi processi di innovazione e razionalizzazione, convengono sui seguenti principi:

- il metodo del coinvolgimento con i lavoratori, costituisce presupposto indispensabile per un funzionale processo di revisione organizzativa degli enti locali in chiave sovracomunale;
- il coinvolgimento avviene attraverso il confronto con le oo. ss. e le RSU, che, per la sua natura, deve essere di tipo preventivo per la parte di definizione dei modelli organizzative e dovrà poi proseguire nella fase attuativa;
- il confronto non deve mai diventare un momento di “ostacolo” al processo riorganizzativo ma deve servire a definire le soluzioni percorribili e ad risolvere le eventuali criticità riscontrate.
- Il confronto si apre con un incontro a livello di ambito territoriale omogeneo e prosegue con le modalità definite in ogni singolo contesto.
- Il confronto potrà, ove se ne ravvisino i presupposti, consentire di formulare modifiche condivise al presente accordo, anche in merito alla definizione di nuovi meccanismi incentivanti per agevolare il processo di riorganizzazione.

Terza dichiarazione congiunta

Le parti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, convengono che in caso di notificazione di atti a mezzo dei messi comunali, su richiesta dell'Amministrazione finanziaria, ai predetti soggetti viene corrisposto un rimborso, a valere quale premio di produttività pari a 1/3 della somma rimborsata al comune da parte dell'Amministrazione finanziaria stessa.

Per aver titolo a tale rimborso la prestazione deve essere effettuata al di fuori del normale orario di lavoro.

Art. 16 d. l. n. 98/2011 - PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE (PdR)

La normativa

La norma è contenuta nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011. La norma si applica direttamente agli Enti Locali sulla base del richiamo normativo alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 tra cui compaiono i comuni, le province, ecc.

Giova ricordare che una norma analoga era già contenuta nel D.Lgs. n. 150/2009 laddove, all'art. 27, si prevedeva il "Premio di Efficienza" con possibilità di utilizzare – sino al 30% dei risparmi – per la contrattazione integrativa. Tale ultima norma entrerà in vigore con i prossimi rinnovi contrattuali.

le materie oggetto dei PdR – i tempi di approvazione

I PdR devono essere adottati **entro il 31 marzo di ogni anno**, ed hanno validità triennale.

Le materie oggetto dei PdR sono:

- a) la razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- b) il riordino e ristrutturazione amministrativa;
- c) la semplificazione e digitalizzazione;
- d) la riduzione dei costi della politica
- e) la riduzione dei costi di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

caratteristiche dei PdR

- I piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate;
- Per le amministrazioni coinvolte sono un'opportunità e non un obbligo di legge;
- Hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente;
- L'obiettivo da conseguire sono le economie da realizzarsi in termini "fisici" (servizi resi alla collettività) e finanziari (risparmio delle risorse);
- Il raggiungimento degli obiettivi deve potersi misurare con criteri oggettivi;
- I risparmi devono essere certificati dai competenti organi di controllo secondo la specifica disciplina dell'ente (servizio di Controllo Interno, Collegio dei revisori, Organismo indipendente di Valutazione);
- Mediante l'utilizzo dei risparmi a fini incentivanti (sino alla quota del 50%), i PdR consentono il coinvolgimento di tutto il personale, a cui verranno riconosciuti dei benefici economici, in caso di raggiungimento degli obiettivi. Il 50% della quota riservata al salario accessorio (in pratica il 25% dei risparmi accertati) viene distribuita sulla base del sistema di valutazione per «fasce di merito», come previsto anche dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2001, la restante parte in regione alla partecipazione al progetto.
- I Piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle OO.SS. Si provvederà a coinvolgere preventivamente le OO.SS. e le RSU dato che, per motivare sin da subito il personale nella realizzazione del PdR, occorre attivare:

- a) una informazione completa e tempestiva sui vari progetti di riorganizzazione che verranno elaborati;
- b) una concertazione preventiva sugli aspetti, anche di carattere organizzativo, che meritano di essere discussi per l'impatto che avranno sull'organizzazione del lavoro, nonché sui criteri generali delle politiche di incentivazione che dovranno accompagnare le azioni di riorganizzazione, anche con approfondimenti a livello di singolo settore.

PdR e Risorse Decentrate - deroga all'art. 9, co. 2-bis del D.L. 78/2010 (blocco triennale)

La questione è controversa e tutt'altro che scontata, ma ci sono alcune considerazioni che ci portano a ritenere – con la consueta prudenza – che le risorse derivanti dai risparmi possano considerarsi effettivamente aggiuntive rispetto al “*Tetto del 2010*” valido per il triennio 2011/2013.

Le valutazioni in tal senso, poggiano sui seguenti argomenti:

- a) il contenuto della norma. L'art. 16, co. 5, del DL 98/2011 recita “le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'*articolo 12* e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'*articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;
- b) Applicazione del principio della *lex posterior derogat priori*, cioè del criterio cronologico utilizzato per la risoluzione dei contrasti tra norme di legge. Pensiamo non ci siano dubbi sul fatto che il DL 98/2011 sia successivo al DL 78/2010;
- c) Il contenuto dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011 che prevede testualmente: “Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;
- d) La circolare n. 13 del 11 novembre 2011 del Dipartimento Funzione Pubblica, che porta come oggetto «*Indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011*». La Circolare, in almeno due passaggi, prefigura che le eventuali economie derivati dall'applicazione dei PdR «*sono immediatamente destinabili dalle amministrazioni al finanziamento della contrattazione integrativa*» (cfr. pag. 6) o che «*la possibilità di incremento delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa... rispetto a quelle previste dalla normativa vigente*» (cfr. pag. 4).

gli attori dei PdR

Molti sono gli attori protagonisti e tutti possono uscirne con dei vantaggi tangibili. Proviamo a vederli più da vicino:

- a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;

- b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I dirigenti = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti = coinvolti – nella loro attività quotidiana - nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la “messa a regime” degli interventi;
- e) Le OO. SS. = che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei “tagli” e “blocchi” delle varie Manovre governative;
- f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo chiedono alla “loro” amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

Il PdR non è la panacea a tutte le storture ed inefficienze della P. A., ma, dopo anni di tagli lineari, rappresenta la prima, utile, occasione per realizzare “in azienda” le economie necessarie.

Percorso attuativo

L'amministrazione, anche in forma congiunta con altre amministrazioni, individua in sede di bilancio preventivo, gli ambiti di intervento sui quali intervenire con i PdR.

il Dirigente/Responsabile (PO) e/o la Conferenza di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, in relazione agli ambiti di intervento, propone all'Amministrazione (Giunta comunale) la realizzazione di uno o più specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento con l'indicazione della situazione di partenza compresi i costi attualizzati
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

Le due fasi precedenti sono accompagnate da una fase concertativa con le OO SS e le RSU.

L'amministrazione approva i progetti, previa valutazione dell'Organismo indipendente di valutazione.

Si procede alla realizzazione dei singoli progetti.

Il Dirigente/Responsabile (TPO) valuta il risultato raggiunto provvede alla relativa consuntivazione mediante una dettagliata relazione finale.

L'OIV, sulla base della consuntivazione del/i dirigente/i, certifica i risparmi raggiunti.

Il Dirigente/Responsabile (TPO) valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità e le disposizioni del contratto collettivo decentrato integrativo.

ESEMPIO DI PROGETTO:

obiettivo del PDR: conseguimento dei risparmi derivanti dalla Semplificazione e Digitalizzazione, con una appendice sul Riordino amministrativo;

tempistica: anno 1 avvio progetto, anni 2 e 3 consolidamento.

Fasi:

Macro fase 1 : DIGITALIZZAZIONE E RIORDINO – SCADENZA TEMPORALE 2013

Fase 1.1:

- Digitalizzazione
- Contenimento consumi

Presentazione piano di razionalizzazione entro il 31 Marzo 2013 DECISIONI POLITICHE

Fase 1.2:

- Riordino / integrazione servizi esistenti.
- Semplificazione dei processi

Inserimento nel piano di razionalizzazione entro il 31 Dicembre 2013

Macro fase 2 : RISTRUTTURAZIONE AMMINISTRATIVA – ESTERNALIZZAZIONE – RIDUZIONE COSTI DELLA POLITICA SCADENZA TEMPORALE 2013

Fase 2.1:

- Ristrutturazione dei servizi e dei settori (stesse persone offrono più servizi – Meno persone offrono stessi servizi - Persone al posto giusto).

Revisione piano di razionalizzazione entro il 31 marzo 2014

Fase 2.2:

- Valutazione possibilità di esternalizzazione.
- Riduzione costi della politica

Eventuale inserimento nel piano di razionalizzazione entro il 31 Dicembre 2014

Sviluppo temporale delle fasi progettuali:

Ad ogni fase progettuale si applicano i seguenti *step*.

Step 1: pianificazione (P). E' costituito dalla definizione degli indicatori sia contabili che di processo, dalla raccolta dei dati relativi ai tre anni precedenti, dalla definizione degli *outcome*, dalla definizione delle opportunità di miglioramento ed infine dalla predisposizione del vero e proprio piano di razionalizzazione.

Step 2: attuazione (D), in cui i servizi/settori interessati dal piano di razionalizzazione avranno il compito portare a termine i contenuti indicati dal piano di attuazione, rispettando i tempi prestabiliti. Questo step può essere correlato a sistemi premianti. I soggetti interessati saranno i dirigenti di settore e le PO, che al termine dovranno presentare una relazione sia descrittiva che quantitativa di quanto è stato raggiunto.

Step 3: Controllo (C). Saranno condotti degli *audit* interni, sia ai dirigenti di settore, sia alle PO, in linea con quanto previsto dal sistema di gestione per la qualità per verificare il corretto andamento dei piani ed effettuare la "Validazione" dei dati contenuti nella relazione finale e conseguentemente assegnare un valore economico alle razionalizzazioni apportate.

Step 4: Action (A). I risultati economici accertati saranno utilizzati in parte per l'incremento del fondo della produttività ed in parte saranno a disposizione dell'amministrazione per effettuare azioni nel territorio.

N.B fin dalla fase di "pianificazione" potranno essere individuati diversi scenari che tengano conto, ad esempio, dei differenti compiti che verranno affidati agli enti con la legge regionale di riforma delle Comunità Montane, nonché della legge nazionale in materia di unioni di comuni per i comuni fino a 5.000 abitanti.