



**Accordo Quadro, di parte normativa,
per il personale dipendente non dirigente**

dell'**Unione Terre di Castelli** 

dei Comuni alla stessa aderenti

Castelnuovo Rangone 

Castelvetro di Modena 

Guiglia 

Marano sul Panaro 

Savignano sul Panaro 

Spilamberto 

Vignola 

Zocca 

e dell'**ASP Giorgio Gasparini** 

Indice

Titolo I	Principi e disposizioni generali
Art. 1	Ambito di applicazione.....pag. 4
Art. 2	Principi e finalità..... pag. 4
Art. 3	Decorrenza e durata.....pag. 5
Art. 4	Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni.... pag. 5
Titolo II	Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
Art. 5	Fondo delle risorse decentrate.....pag. 6
Art. 6	Destinazione e utilizzo del fondo.....pag. 7
Art. 7	Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione.....pag. 8
Art. 8	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge.....pag. 8
Art. 9	Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio.....pag. 9
Titolo III	Sistema integrato di valutazione del personale
Art. 10	Ambiti, elementi e criteri di valutazione.....pag. 9
Art. 11	Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale.....pag. 10
Titolo IV	Progressione economica nella categoria
Art. 12	Principi e finanziamento.....pag. 11
Art. 13	Modalità e criteri di attuazione delle selezioni.....pag. 11
Titolo V	Valorizzazione del merito e della produttività
Art. 14	Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale.....pag. 13
Art. 15	Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro.....pag. 13

Titolo VI	Incarichi di specifica responsabilità	
Art. 16	Incarichi di specifica responsabilità.....	pag. 14
Art. 17	Particolari responsabilità operative.....	pag. 15
Titolo VII	Altre voci di trattamento economico accessorio	
Art. 18	Turnazioni.....	pag. 15
Art. 19	Reperibilità.....	pag. 16
Art. 20	Rischio.....	pag. 16
Art. 21	Maneggio valori.....	pag. 16
Art. 22	Disagi operativi.....	pag. 16
Titolo VIII	Disposizioni transitorie e finali	
Art. 23	Disapplicazioni.....	pag. 17
Art. 24	Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi.....	pag. 17
Art. 25	Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione.....	pag. 17
Art. 26	Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi.....	pag. 18
Titolo IX	Definizione della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2015	
Art. 27	Criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2015.....	pag. 18

Titolo I
Principi e disposizioni generali

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente accordo quadro si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dall'Unione Terre di Castelli, dai Comuni ad essa aderenti e dall'ASP Giorgio Gasparini (di seguito anche "Enti").
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione annuale delle risorse decentrate.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.

Art. 2
Principi e finalità

1. Ai sensi delle vigenti convenzioni unionali e associative delle funzioni, il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente degli Enti di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente accordo quadro produce effetti dal 1° gennaio 2016, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recanti decorrenze espressamente differenziate, in funzione della peculiarità e della finalità di determinati istituti.

2. Il presente accordo quadro produce permanentemente i suoi effetti normativi, sino alla stipulazione in sede unionale di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi degli Enti, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniranno tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

1. Gli Enti stanzianno annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che "variabile", di cui ai commi seguenti.

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

4. La quota discrezionale di risorse di cui al secondo periodo del comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio e tiene conto, fermi eventuali limiti di legge, dell'andamento occupazionale complessivo degli Enti e delle connesse esigenze di adeguata e mirata incentivazione del personale, anche in situazioni di carenza di organico. Pertanto, lo stanziamento di cui al precedente periodo può trovare alternativa o combinata motivazione nelle seguenti eventualità:

- a) attivazione di nuovi servizi e/o di innovative e/o diverse modalità di organizzazione e gestione degli stessi, anche coinvolgenti la disciplina di articolazione degli orari di servizio e di lavoro;
- b) 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 già disponibili allo scopo;
- c) progetti e soluzioni di mantenimento e conservazione degli *standard* funzionali e di servizio, in presenza di carenze degli organici di fatto, cui non possa farsi fronte mediante nuove assunzioni, anche per effetto di limitazioni legali del *turn over*, da cui derivi l'oggettivo e necessario incremento, ove possibile, delle prestazioni richieste al personale che residua in servizio.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, ai sensi di legge e di CCNL in vigore, avviene in sede di contrattazione collettiva annuale decentrata. A tal fine, sono convocate apposite sessioni negoziali, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, all'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui ai commi 3 e 4 del precedente articolo 5, nonché sulle ulteriori quote di finanziamento di cui agli articoli 7 e 8; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto tra le parti, ai fini della conseguente contrattazione e/o verifica distributiva delle risorse disponibili, il previo esame congiunto, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.
2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative annuali, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dai competenti organi di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle pre-intese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.
4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate annuali di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in applicazione del presente accordo quadro, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto.
5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa annuale, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.
6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili ai premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art. 7

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 6.

3. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo, quali "partite di giro", al fine di consentirne – in sede di contrattazione annuale decentrata sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico, ai sensi del successivo articolo 9. Rientrano tra dette risorse vincolate, principalmente e salve altre di legge, le seguenti:

- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, a valere sulle entrate ICI.

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.
4. Di norma, gli importi retributivi accessori sono correlati al regime orario del lavoratore.
5. E' equiparata alla presenza in servizio la fruizione dei seguenti istituti:
 - infortunio sul lavoro, permessi giornalieri legge 104/1992, permessi per donazione sangue, ferie, riposi compensativi (compreso recupero per lavoro straordinario), permessi sindacali, permessi elettorali, permessi retribuiti per controlli prenatali, astensione obbligatoria per maternità, congedi parentali limitatamente alle giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge), malattia del bambino limitatamente ai primi 30 giorni di assenza nell'anno, malattie per terapie salvavita, permesso per lutto, permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e, in generale, tutte le assenze non corrispondenti a giornata intera.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato con appositi atti dell'Unione e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.
2. Gli ambiti gestionali più direttamente collegati alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti coincidono con quelli finalizzati all'erogazione dei servizi e all'attuazione dei progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale delle amministrazioni. Pertanto, gli esiti

del monitoraggio di tali ambiti costituiscono il riferimento per programmare le attività di miglioramento quali-quantitativo dei servizi alla cittadinanza e all'utenza, nonché valutare le prestazioni del personale coinvolto, per ciascuno in relazione al livello di inquadramento e relative attese di prestazione.

3. Il "Sistema integrato di valutazione del personale non dirigente" prende in esame i seguenti elementi/fattori:

- a) apporto individuale ai risultati della struttura organizzativa di appartenenza, con riferimento agli ambiti gestionali più direttamente legati alle prestazioni dei dipendenti, in relazione ai livelli di *performance* organizzativa attesi e definiti nell'ambito degli atti di programmazione;
- b) comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento.

4. Al fine di assicurare una valutazione più attendibile della prestazione offerta, il sistema differenzia l'incidenza dei sopraindicati fattori, in graduata relazione al livello di responsabilità attribuita e alle specificità della struttura o dell'ufficio presso il quale è prestato il servizio.

5. Il procedimento di misurazione e valutazione è articolato come segue:

- a) definizione, da parte del dirigente, delle prestazioni e dei risultati attesi, in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione della struttura di preposizione;
- b) monitoraggio infra-annuale dell'andamento gestionale e, ove necessario, rimodulazione dei contenuti;
- c) valutazione delle prestazioni e degli apporti dei dipendenti ai risultati delle attività/servizi/processi, formalizzata con apposita scheda a cura del responsabile di riferimento;
- d) doppio grado di valutazione: prima istanza ed eventuale riesame.

6. La liquidazione degli incentivi avviene:

- per tutti i premi correlati alla performance, anche selettiva, entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, fatto salvo quanto disposto per specifici progetti, nell'ambito della contrattazione decentrata
- per le indennità previste dal CCNL, inclusa l'indennità di disagio: mensilmente.

Art. 11

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano

applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente, secondo i criteri generali di cui all'articolo 10.

2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione decentrata annuale, sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.

Titolo IV

Progressione economica nella categoria

Art. 12

Principi e finanziamento

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

2. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese annuali di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. In ragione dell'esigenza di salvaguardare adeguati margini di flessibilità nel finanziamento annuale degli istituti correlati all'incentivazione di specifiche prestazioni e della produttività, la progressione di cui al comma 1 può intervenire esclusivamente a valere sulle risorse a essa già destinate nelle pregresse annualità, fatta salva l'esigenza, da verificare in sede di contrattazione decentrata annuale, di destinare la quota delle stesse che si libera, nel tempo e per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, a differenti finalità. Il computo delle risorse già destinate, nelle pregresse annualità, alla progressione economica nella categoria è operato tenendo conto dei riflessi di calo proporzionale delle risorse decentrate, dipendenti da specifiche norme di legge che ne stabiliscano l'automatica riduzione in rapporto agli andamenti quantitativi degli organici di fatto nel tempo.

Art. 13

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 12 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.

3. Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni annuali di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle annualità pregresse a quella da cui decorre l'effetto premiale, ai sensi del successivo comma 4. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media delle valutazioni annuali medesime. Può conseguire la progressione economica nella Categoria il personale che ha riportato le valutazioni più alte nell'ambito del sistema di valutazione, nei limiti delle risorse destinate all'istituto. Prima dell'attivazione della selezione, si procede alla definizione dei criteri di precedenza a parità di punteggio conseguito.

4. In relazione ai tempi e ai periodi della programmazione annuale degli obiettivi e delle attività, nonché della correlata pianificazione esecutiva, la progressione economica nella categoria decorre, ove effettuata, dal 1° gennaio dell'annualità successiva a quella presa a riferimento per la chiusura del processo di valutazione del personale.

5. Le valutazioni annuali conseguite dal personale che ottiene la progressione, ai sensi del presente articolo, non sono ulteriormente utilizzabili ai fini specifici della progressione stessa. Le graduatorie di merito perdono efficacia all'atto dell'utilizzo, in seguito all'attribuzione di tutte le posizioni poste a selezione per ciascuna categoria, fatte salve le ammissioni con riserva e i conseguenti atti.

6. Per il personale che non accede alla progressione in ragione della mancata capienza delle posizioni finanziate, le valutazioni annuali già utilizzate mantengono la loro efficacia per la determinazione del punteggio medio in occasione delle successive eventuali selezioni per il medesimo istituto. Lo stesso personale, ove abbia ottenuto il punteggio minimo previsto dal sistema di valutazione, ha diritto, in occasione di nuova e successiva selezione, ad un "incremento" da sommarsi del punteggio di valutazione in quest'ultima conseguito, da definirsi in sede decentrata.

7. Non possono comunque partecipare alla selezione i dipendenti che, nei due anni antecedenti alla sua attivazione, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto. In caso di impugnazione, il dipendente è ammesso con riserva, sino a provvedimento giudiziale definitivo.

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, di norma di natura variabile, in misura adeguata ai sensi del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.
3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata all'erogazione di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
4. Le parti concorderanno, in sede di tavolo unionale, i criteri di individuazione della quota delle risorse di cui al comma 1 da destinare al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli *standard* dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili.
5. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.

Art. 15

Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

1. Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del "Ciclo della *performance*".

2. I singoli responsabili, sulla scorta della suddetta regolamentazione, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione, di cui all'articolo 10.

3. Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale interessato.

Titolo VI

Incarichi di specifica responsabilità

Art. 16

Incarichi di specifica responsabilità

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali e – ove utile o necessario – delle posizioni organizzative negli Enti dotati della qualifica dirigenziale. Potranno costituirne oggetto:

- le funzioni di referenza e gestione di specifici uffici;
- la gestione di processi operativi e di servizio o di procedimenti particolarmente rilevanti e/o sensibili, anche con riguardo all'impatto sull'utenza;
- la gestione di attività caratterizzate dal trattamento di informazioni di particolare rilevanza e/o sensibilità dei dati, nonché da elevata complessità di elaborazione.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati a personale di categoria D, C e B, in quest'ultimo caso per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità, da graduare ai sensi del successivo comma 5, è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

5. In relazione ai diversificati ambiti organizzativi e gestionali di riferimento, i criteri generali di misurazione economica di ciascuna posizione di specifica responsabilità sono differenziati secondo l'organizzazione di ciascun Ente.

6. Potranno essere individuati, in relazione a ulteriori esigenze funzionali correlate a processi di riorganizzazione delle attività e dei servizi, altri ruoli di specifica responsabilità, secondo i criteri di cui al comma 4.

7. La contrattazione integrativa decentrata definisce gli importi del fondo destinabili al finanziamento dell'istituto di cui al presente articolo. Gli Enti informano tempestivamente le delegazioni sindacali sulle esigenze di riconoscimento delle particolari responsabilità nell'ambito dei confronti previsti dall'articolo 6, comma 1.

Art. 17

Particolari responsabilità operative

1. L'indennità per particolari responsabilità operative, quale prevista dal vigente CCNL, è finalizzata a riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale ascritto alle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa, individuato con atto formale del competente responsabile.

2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € 300 annui, è corrisposta al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, ancora, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Titolo VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 18

Turnazioni

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-*meridiane ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio.

2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

Art. 19

Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.
2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.
3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL.

Art. 20

Rischio

1. L'indennità di cui al presente articolo, quantificata dal CCNL in € 30 mensili, viene erogata al personale che risulti effettivamente esposto, in via continuativa e diretta, a fattori di esposizione a rischio e in proporzione alle giornate di esposizione medesima.
2. La ricognizione e individuazione del personale di cui al comma 1 è operata anche sulla scorta del processo di analisi e rilevazione dei rischi, a cura delle competenti strutture dell'Ente.

Art. 21

Maneggio valori

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nei limiti previsti dal vigente CCNL. La stessa è dovuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a dette funzioni.
2. L'indennità giornaliera è come di seguito graduata, in relazione alla consistenza delle risorse mediamente gestite:

- | | |
|-----------------------|------------------|
| a) da € 150 a € 400 | € 0,75 al giorno |
| b) da € 401 a € 800 | € 1,00 al giorno |
| c) da € 801 a € 1.200 | € 1,30 al giorno |
| d) da € 1.201 | € 1,55 al giorno |

Art. 22

Disagi operativi

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che risulti esposto, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio, come tali idonei a differenziare le prestazioni

interessate dall'ordinarietà del lavoro, sulla scorta di un esame oggettivo della specifica intensità del fenomeno considerato, quali, in via esemplificativa: fattori di *stress* relazionale, frequente improgrammabilità degli interventi richiesti, continuo adattamento alla flessibilità richiesta dalla natura dei processi e dalla domanda dell'utenza. Tale indennità, da definire in sede di tavolo unionale in relazione alla specifica incidenza dei fattori di cui al precedente periodo, viene erogata in proporzione alle giornate di effettiva esposizione a fattori stessi di disagio e dovrà essere contenuta, di norma, nel limite di € 360 annui.

Titolo VIII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 23

Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione accessoria del personale degli Enti demandati alla contrattazione decentrata; con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso gli Enti, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Art. 24

Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi

1. La quantificazione e l'utilizzo delle risorse decentrate annuali avviene con riserva di verifica su eventuali obblighi di riordino derivanti dall'applicazione delle disposizioni di legge introdotte in materia.

Art. 25

Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse decentrate annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui agli articoli 7 e 8 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse – su quest'ultimo – a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.

2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle

rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.

3. Ai fini di cui al comma 2, saranno annualmente quantificati, in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività per il medesimo esercizio.

4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo, al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza della medesima annualità di bilancio.

Art. 26

Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

1. In caso di adozione, da parte degli Enti, di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione, alle rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento dell'esame congiunto sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.

2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le discipline di gestione economica del personale.

Titolo IX

Definizione della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2015

Art. 27

Criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2015

1. Le parti concordano che verranno stipulati, presso ciascuno degli Enti cui si applica il presente accordo, i contratti decentrati finalizzati alla chiusura del processo di distribuzione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2015.

2. I contratti di cui al comma 1 troveranno definizione nel rispetto e in applicazione dei seguenti criteri e principi generali:

- a) si applicano le discipline normative decentrate in vigore nel 2014;

- b) viene assicurata l'erogazione delle indennità e degli incentivi riferiti agli istituti a dinamica salariale predefinita, anche a livello decentrato;
 - c) la quota di risorse ancora disponibili presso ciascun Ente, ad esito di quanto previsto alla lettera b), è destinata, in relazione alle relative motivazioni di stanziamento, all'erogazione delle indennità di responsabilità e dei premi di produttività, anche selettiva, in relazione agli obiettivi e ai programmi formalizzati negli atti di pianificazione delle attività e della *performance*.
3. E' confermata, per personale della Polizia Municipale, la destinazione di una quota dei proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada a finalità previdenziali (previdenza complementare) nello stesso importo individuale riconosciuto per l'anno 2014.
4. Il presente accordo quadro costituisce per il 2015 presupposto per l'impegno delle obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante non ancora liquidato, con imputazione contabile all'esercizio 2016, anno nel quale le obbligazioni diventeranno esigibili.