



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

In data 12 Dicembre 2019 alle ore 09:00 presso la sede dell'Unione Montana del Catria e Nerone di Cagli, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Dott. Giorgio Dini

**la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale FP CGIL -	Lanfranco Biagiotti
OO.SS. Territoriale CISL FPS-	Alessandro Contadini
OO.SS. Territoriale UIL FPL -	Angelo Aucello
OO.SS. Territoriale CISAL	...assente...
R.S.U. Aziendale -	Michele Pazzaglia

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2019/2021 ,



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

### INDICE:

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b>	3
<i>CAPO I – Disposizioni Generali</i>	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b>	4
<i>CAPO I – Risorse e Premialità</i>	4
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	4
Art. 6 – Strumenti di premialità	5
<i>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</i>	5
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
<i>CAPO III – Progressione economica orizzontale</i>	6
Art. 8 – Criteri generali	6
<i>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità</i>	7
Art. 9 – Principi generali	7
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	7
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità	8
<i>CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	9
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	9
<i>CAPO VI – Performance e Premio individuale</i>	11
Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale	11
<i>CAPO VII – Personale incaricato di Posizioni Organizzative</i>	12
Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative	12
<b>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</b>	12
<i>CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro</i>	12
Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	12
Art. 16 – Reperibilità	13
Art. 17 – Turnazioni	13
Art. 18 - Lavoro straordinario e banca delle ore	13
Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale	14
Art. 20 – Flessibilità dell’orario di lavoro	14
<i>CAPO II – Discipline Particolari</i>	15
Art. 21 – Personale comandato o distaccato	15
Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	15
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	15
Art. 24 – Lavoro somministrato	15
Art. 25 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione	15
<i>CAPO III – Disposizioni Finali</i>	16
Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro	16
Art. 27 – Innovazioni tecnologiche	16
Art. 28 - Clausola finale	16



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

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

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", 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;
  - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nonché il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigenti presso l'Ente;
  - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 nelle norme ancora vigenti

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, 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.
2. Lo stesso avrà vigenza per il triennio 2019-2020-2021.
3. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione dell'Unione montana, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.



# **UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE**

**via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI**

**Provincia di Pesaro e Urbino**

5. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
6. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il secondo semestre di ciascun anno.
7. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

1. Le parti convengono che, su richiesta di una delle parti firmatarie, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le stesse, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

## Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL secondo le modalità di cui al successivo art. 14;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

## CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

- l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

## CAPO III – Progressione economica orizzontale

### Art. 8 – Criteri generali

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, secondo i criteri dell'art. 16 del CCNL.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a quarantotto mesi.
3. In sede di contrattazione annuale le parti potranno stabilire ulteriori criteri di selettività e/o limitatezza.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. I criteri da applicarsi per le P.E.O., indicati dall'art. 16 c. 3 del CCNL 21/05/2018, saranno i seguenti:
  - A. Puntii 80/100 alla media delle valutazioni disponibili della performance del triennio precedente all'anno di applicazione delle P.E.O.;
  - B. Puntii 20/100 all'esperienza maturata nell'ambito della posizione economica di appartenenza. Viene previsto un punteggio di 2 punti all'anno, per un massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.
6. Al fine dell'applicazione delle progressioni orizzontali nell'anno nel quale l'istituto verrà applicato, l'ufficio personale fornirà al Dirigente l'elenco del personale dipendente avente diritto in possesso dei requisiti e i dati relativi per l'applicazione dei criteri di valutazione A e B di cui sopra per la formulazione della conseguente graduatoria in applicazione ai fini dell'accesso alle progressioni.



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

## CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

### Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Funziario P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa tipologia di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Funziario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni specificate nei successivi articoli.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

### Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di svolgimento, secondo la misura attualmente fissata e come al successivo comma 3 specificato.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. Per le fattispecie sotto elencate, ove e qualora ne ricorrano le condizioni, quale indicazione generale del presente CCDI, è prevista la quantificazione dell'indennità giornaliera come sotto affianco delle rispettive attività, fatta salva da parte della contrattazione decentrata annuale la possibilità di diversa quantificazione integrativa



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

fermo restando le misure minime e massime previste dall'art. 70bis del CCNL di riferimento

## A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - 1.1. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; (€ 2,00 giornaliero per l'effettiva esposizione al rischio)
  - 1.2. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; (€ 2,00 giornaliero per l'effettiva esposizione al rischio)
  - 1.3. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. (€ 1,50 giornaliero per l'effettiva esposizione al rischio)

## B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - 2.1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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. (€ 1,50 giornaliero per l'effettivo periodo di esposizione al disagio attestato o certificato dal responsabile)

## C. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, individuate nelle seguenti figure con compensazione quantificata in € 1,00 giornaliera:
  - 1.1. Economo dell'Unione;
  - 1.2. Agenti contabili con maneggio di denaro.

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) sono configurate posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità quelle che sono appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente/Funziario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari





# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

di posizione organizzativa). Rimangono validi gli atti di individuazione già adottati sino alla loro eventuale modifica o revoca;

- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni o attività che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti o attività che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, assegnando un apposito punteggio in relazione a compiti e/o funzioni omogenee attribuite, addivenendo alla determinazione dei relativi importi confermando le schede di valutazione già sperimentate e approvate con il precedente CCDI triennale 2013-2015 (art.16), con parametrizzazione delle fasce di indennità applicabili ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL. 21.05.2018:
  - da 40 a 45 punti = € 2.500,00
  - da 32 a 39 punti = € 2.000,00
  - da 25 a 31 punti = € 1.500,00
  - da 19 a 24 punti = € 1.000,00
  - da 13 a 18 punti = € 0,00
- d) è fatta comunque salva in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale la facoltà di modificare le fasce di indennità applicabile nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018.

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Nonché, con riferimento ai dipendenti in regime di part time o altre forme di orario ridotto, all'orario contrattualmente previsto per la prestazione.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti potranno valutare anche l'applicazione delle indennità per ulteriori specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018.

## **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

#### **Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.**

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - 1.1. proventi da sponsorizzazioni;



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

- 1.2. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- 1.3. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

## **Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - 1.1. incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - 1.2. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - 1.3. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
  - 1.4. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Dirigente o in assenza della qualifica il Segretario generale dell'Ente.

## **Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011**

*(Piani di razionalizzazione)*

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), 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, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Ferma restando la prevalenza delle risorse decentrate per la performance organizzativa dei Dipendenti, in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate è determinato l'ammontare del fondo destinato alla corresponsione dei compensi per la produttività collettiva ed individuale potenzialmente destinata alla generalità dei dipendenti, escluse le Posizioni organizzative.
2. Partecipano alla ripartizione del compenso i Dipendenti – non dirigenti e non incaricati di posizione organizzativa – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
3. I compensi relativi alla produttività collettiva ed individuale sono erogati in base ai punteggi ottenuti a conclusione del processo di valutazione disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato e in vigore presso l'Ente. La quota destinata al premio di produttività relativo alla valutazione della performance verrà erogato previa suddivisione dell'importo totale per il complessivo numero dei dipendenti aventi diritto tenuto conto del risultato della valutazione parametrato secondo le fasce della seguente tabella:

punteggio finale	% di indennità riconosciuto
Da 8,5 a 10	100%
Da 7,5 a 8,4	80%
Da 6 a 7,4	60%
Da 5 a 5,9	40%
Sotto 5	0%

- 3.1. La disciplina individuata nel presente comma relativa al sistema di conversione della valutazione del trattamento accessorio, viene a modificare e sostituire, con la sottoscrizione del presente CCDI, la parte dedicata alla stessa materia del sistema di valutazione in vigore applicabile al personale dipendente non titolare di P.O. come approvata con deliberazione della Giunta (ex Comunità Montana) n. 83 del 16.12.2011 (pag. 73 e 74) ivi compresa la soppressione dei parametri di categoria. Rimangono confermate del suddetto sistema l'annotazione relativa dell'applicazione del premio di produttività al personale contratto di lavoro a tempo parziale (pag. 73) e la individuazione e regolazione delle assenze (pag. 74)
4. In sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate possono essere previsti appositi fondi per remunerare il personale impegnato nella realizzazione di progetti di miglioramento/incremento dei servizi nonché il personale impegnato nella realizzazione di obiettivi caratterizzati da particolare strategicità/rilevanza., sulla base delle specifiche direttive impartite dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.
5. I compensi di cui al comma 4 sono erogati a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali-quantitativa al progetto, con verifica della realizzazione del progetto o raggiungimento dell'obiettivo ricompresa nella singola scheda di valutazione del dipendente.
6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

- 6.1. la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- 6.2. la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore per la frazione superiore o pari a 0,50.

## CAPO VII – Personale incaricato delle Posizioni Organizzative

### Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
  - 1.1. Nell'ambito delle risorse annue complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - 1.2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato verrà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% ad un massimo del 17,60% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
    - 1.2.1 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente.
  - 1.3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25 del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
  - 1.4. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
  - 1.5. In caso di revisione del trattamento accessorio assegnabile alle P.O., configurandosi il caso di cui all'art. 7, comma 4 lettera u del CCNL 21.05.2018, la materia rimane riservata alla trattazione della contrattazione decentrata integrativa.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

## **Art. 16 – Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente qualora ne ricorrano le condizioni di servizio;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;

## **Art. 17 – Turnazioni**

1. L'istituzione del servizio di turnazione nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente qualora ne ricorrano le condizioni di servizio.

## **Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL vigente, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

## Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

## Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) dello stesso CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare che tuttavia possono essere disapplicati dal Responsabile di ciascun settore per motivate esigenze di servizio:

- Distanza tra la residenza del dipendente e la sede lavorativa.
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno;
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio, fatta salva la possibilità da parte di quest'ultimo di concedere una diversa articolazione temporanea dell'ordinario orario di lavoro per motivi particolari di servizio o per ulteriori motivi personali, fermo restando quanto stabilito al successivo comma 2, un fascia di flessibilità di trenta minuti aggiuntivi.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

## CAPO II – Discipline Particolari

### Art. 21 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

### Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### Art. 24 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi lavorativi, nell'arco dell'anno solare.

### Art. 25– Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda



# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## CAPO III – Disposizioni Finali

### Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera *m*) del CCNL, le parti nell'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro si accordano come appresso:

- a) la parte sindacale si impegna a segnalare, anche tramite il Rappresentante dei lavoratori, eventuali criticità e/o fornire suggerimenti al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti;
- b) la parte pubblica si impegna a valutare e/o recepire tali segnalazioni e/o suggerimenti nonché intervenire a tal fine di propria iniziativa.

### Art. 27 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera *t*) del CCNL, le parti si accordano, con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi come appresso:

- a) la parte sindacale si impegna a segnalare eventuali disagi dei dipendenti a seguito delle innovazioni tecnologiche;
- b) la parte pubblica si impegna ad adottare le opportune soluzioni operative al fine di tutelare la qualità del lavoro e la professionalità degli operatori.

### Art. 28 - Clausola finale

1. Il presente accordo è valido per il triennio 2019-2020-2021 a valere sulle disponibili risorse di competenza, 2019, 2020 e 2021, restando efficace per gli anni successivi, e comunque fino all'adozione del nuovo CCDI triennale, fermo restando la compatibilità con le disposizioni dei CCNL di comparto o le eventuali modifiche o disdette dalle parti.





# UNIONE MONTANA DEL CATRIA E NERONE

via G.Lapis n. 8 - 61043- CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Cagli, lì 12 dicembre 2019

## **LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

*Dott. GIORGIO DINI*

*Segretario e Presidente della delegazione*

.....

## **LA DELEGAZIONE SINDACALE TERRITORIALE:**

*OO.SS Territoriale FP CGIL  
BIAGIOTTI Lanfranco*

.....

*OO.SS. Territoriale UIL FPL  
AUCELLO Angelo*

.....

*OO.SS. Territoriale CISL -FP  
CONTADINI Alessandro*

.....

*OO.SS. Territoriale CISAL  
Marche*

.....

## **LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA:**

*PAZZAGLIA Michele*

.....