



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2016 - 2018

L'anno 2016 il giorno 20 del mese di giugno alle ore 11.30 nella sede operativa dell'Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona di viale dell'Industria n. 5 – 60035 Jesi (AN), ha avuto luogo l'incontro, previa apposita convocazione, tra:

- Presidente della delegazione di parte pubblica, Direttore dott.ssa Elisabetta Cecchini, nominato con Decreto del Presidente n. 22 del 28.09.2015;
- la delegazione sindacale:
  - OO.SS. Territoriale – CGIL FP, SIMONE MORBIDOLI P [ ] A [ ]
  - OO.SS. Territoriale – UIL FPL, PAOLO POSSANZINI P [ ] A [ ]
  - OO.SS. Territoriale – CISL FP, \_\_\_\_\_ P [ ] A [ ]
  - R.S.U. Ente, geom. Marco Masi P [ ] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2016 – 2018.

#### PREMESSO CHE

- con L.R. Marche n. 24/2009, così come modificata dalle L.R. Marche n. 18/2011 e n. 4/2012, è stata costituita l'ATA a seguito della sottoscrizione da parte della Provincia di Ancona e dei 49 Comuni ricadenti nella stessa della "Convenzione per l'esercizio unitario delle funzioni amministrative in materia di organizzazione dei servizi di gestione integrata dei rifiuti urbani da parte dell'Assemblea Territoriale d'Ambito (ATA) dell'Ambito Territoriale Ottimale ATO2 – Ancona";
- l'ATA è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia gestionale, amministrativa e di bilancio, ai sensi dell'art. 7, co. 1 della predetta L.R. Marche n. 24/2009;
- all'ATA si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni concernenti gli Enti Locali ed in particolare quelle del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche e integrazioni nonché quelle delle L.R. Marche n. 24/2009, n. 18/2011 e n. 4/2012, ai sensi dell'art. 14 della predetta Convenzione;
- al personale dell'ATA si applicano le disposizioni di cui ai CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali, ai sensi del Documento Programmatico approvato con Deliberazione dell'Assemblea n. 1 del 24.04.2013;
- con Decreto del Presidente n. 2 del 15.01.2014 è stato nominato l'Economo dell'Ente e suo eventuale sostituto;
- con Deliberazione dell'Assemblea n. 4 del 02.03.2015 è stata approvata l'aggiornata dotazione organica dell'Ente;
- con Determinazione della Direzione n. 38 del 26.03.2015 è stato aggiornato, con decorrenza 01.04.2015, il "Disciplinare dell'orario di servizio, dell'orario di lavoro, del lavoro



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

- straordinario, dei permessi, delle ferie, delle assenze del personale dipendente e dei buoni pasto”, approvato con Determinazione della Direzione n. 91 del 06.10.2014;
- con Determinazione della Direzione n. 75 del 27.05.2015 è stato approvato il “Sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente – Manuale per la valutazione”;
  - con Determinazione della Direzione n. 78 del 29.06.2015 è stato approvato il “Regolamento per la disciplina delle trasferte al personale dipendente”;
  - con Determinazione della Direzione n. 115 del 08.09.2015 sono stati acquisiti, tramite convenzione CONSIP, i servizi relativi alla gestione integrata della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il “RTI COM Metodi S.p.A, Deloitte Consulting S.r.l., Igeam S.r.l., Igeam Academy S.r.l. Igeamed S.r.l.”;

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente CCDI è redatto, nel rispetto delle disposizioni normative, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata da quella nazionale. Sono fatte salve le materie previste dalla contrattazione nazionale che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
3. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
  - D.Lgs. n. 165/2001, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - D.Lgs. n. 150/2009, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. n. 141/2011, recante “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
  - Regolamento di organizzazione, approvato e integrato rispettivamente con Deliberazioni dell'Assemblea n. 4 del 09.09.2013 e n. 6 del 13.03.2014;
  - Sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente – Manuale per la valutazione, approvato con Determinazione del Direttore n. 75 del 27.05.2015;



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

---

- CCNL comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
- 4. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione e 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 vigente D.Lgs. n. 165/2001 (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).
- 5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL o di altre norme di legge, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente CCDI prevalgono su quest'ultimo.

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

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, quali dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, personale comandato o distaccato, parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i servizi in convenzione, o utilizzato a tempo parziale o a distanza (si veda successivo Titolo III).
2. Esso avrà vigenza dal 1 gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2018.
3. E' fatta salva, e viene pienamente confermata, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la determinazione con cadenza annuale e con separato atto negoziale, dei criteri e 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.
4. 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, con cadenza almeno annuale e in occasione della contrattazione di cui al comma 3 del precedente articolo, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Ente. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto**

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



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

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. 5 – Concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.01.2004, può attivare, entro i successivi 10 giorni di calendario dalla data di ricevimento dell'informazione ricevuta nelle forme previste dal successivo art. 6 del presente contratto, la concertazione mediante richiesta scritta alla controparte, da inviarsi per fax e/o per posta elettronica certificata. In caso di urgenza, il termine è fissato in 5 giorni. Decorso il termine stabilito, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
2. Qualora non venga richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nel comma precedente, l'Ente può assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
3. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali. In merito, le parti danno atto che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro afferiscono a prerogative dirigenziali e, pertanto, relativamente alle stesse non è più possibile attivare la contrattazione e la concertazione, dovendosi comunque assolvere alle relazioni sindacali mediante la sola informazione (Parere n. 40123 del 07.09.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla base delle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001).
4. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti da cui risultino le rispettive posizioni.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal Presidente della delegazione di parte pubblica.

### Art. 6 – Informazione

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento dell'efficienza dei servizi, l'Ente garantisce un'adeguata informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva e in tempo utile per un eventuale confronto.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su apposita richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
  - iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
  - iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
  - eventuali processi di dismissione, esternalizzazione o trasformazione degli stessi.

### Art. 7 – Consultazione

  4  



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie previste dall'art. 6 (consistenza e variazione delle dotazioni organiche) e dall'art. 31 (passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività) del D.Lgs. n. 165/2001, nonché per quelle previste dall'art. 47 (trasferimenti di azienda) della L. n. 428/1990.
2. E' fatta salva la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nei casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008.

### CAPO II – LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

#### Art. 8 – Pari opportunità

1. La gestione del personale e le misure organizzative terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.

#### Art. 9 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Per la disciplina delle prerogative strutturali e di funzionamento del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata il 04.03.2011 di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si dà atto che l'Ente approverà apposito Regolamento.

#### Art. 10 – Linee di indirizzo e criteri per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Nel bilancio annuale sono previsti appositi interventi per l'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, compresa la formazione e l'aggiornamento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
2. Si conviene sulla necessità di attivare la formazione e l'informazione periodica a tutti i dipendenti sul tema della sicurezza, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Ente.

#### Art. 11 – Formazione e aggiornamento del personale

1. L'Ente promuove e favorisce, come leva strategica permanente, per l'evoluzione professionale e per il cambiamento, forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente che regola la materia. A tal fine l'Ente si impegna a destinare le risorse definite dal CCNL e dalla normativa vigente per la formazione e per l'aggiornamento, nell'arco del periodo di vigenza contrattuale, impegnandosi ad integrare tale somma con ulteriori risorse, ove le condizioni di bilancio lo permettano, in relazione ai programmi formativi.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente secondo una programmazione concordata, suddivisa per funzioni ed obiettivi finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e l'integrazione tra le varie aree di attività;
- al consolidamento di una nuova cultura gestionale che privilegi la logica del risultato anziché il riferimento unicamente alla legittimazione formale dell'atto.

### **Art. 12 – Buoni pasto**

1. In conformità con quanto previsto dal CCNL è garantito al dipendente un buono pasto di € 7,00 da erogarsi secondo le modalità previste dal disciplinare di cui in premessa approvato con Determina della Direzione n. 38 del 26.03.2015.

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

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

#### **Art. 13 – 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 e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Ente.
2. 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 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 riorganizzazione delle attività programmate.
3. 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.

#### **Art. 14 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Ente ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi, c.d. "performance" (si veda successivo Capo III);



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

- b) le progressioni economiche orizzontali, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (si veda successivo Capo IV);
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo V) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo VI);
- d) i compensi per progetti finalizzati di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo VI);
- e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in L. n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo VI).

### CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

#### Art. 15 – 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. 14, secondo i seguenti criteri generali:
  - 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 predeterminati dagli organi di governo;
  - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 14 lettera e) –, conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 141/2011, tuttavia "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - 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;
  - le risorse - attraverso il Sistema di valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Ente, in

7



## Assemblea Territoriale d'Ambito AT02 – Ancona Provincia di Ancona

- termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- 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'Ente; 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;
  - 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;
  - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che i fondi sono assegnati al Direttore dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal medesimo soggetto per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 14. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano esecutivo di gestione contenente il Piano degli obiettivi e il Piano della performance, approvato dal Presidente secondo le strategie concordate con l'Assemblea.

### CAPO III – COMPENSI INCENTIVANTI LA PERFORMANCE

#### Art. 16 – Compensi incentivanti la performance

1. Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente. Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiunti apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.
2. Le risorse individuate e destinate alla produttività vengono annualmente assegnate al Direttore che potrà attribuirle ai dipendenti interessati ove accerti un effettivo incremento di produttività delle varie strutture dell'Ente.
3. Il compenso sarà erogato sulla base del "Sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente" adottato dall'Ente di cui in premessa.

### CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 17 – Criteri generali

1. La progressione economica si realizza sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. In tal senso, in sede di contratto decentrato integrativo annuale di ripartizione delle risorse decentrate, le parti concordano l'importo economico da destinare alla progressione economica, compatibilmente con la normativa nazionale e con l'utilizzazione del fondo per il finanziamento degli altri istituti contrattuali.

*SEM*

*SS*

8

*FP*

*fi*





## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica selettivamente ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente con un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 9 del CCNL 11.04.2008.
3. Le parti danno atto che il "Sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente" vigente presso l'Ente è adottato anche per la valutazione necessaria ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. Nello specifico, ai fini della determinazione delle progressioni economiche orizzontali, il Direttore farà riferimento alla media biennale delle valutazioni risultanti dalla scheda relativa alla valutazione della performance individuale e delle competenze. In caso di parità di punteggio fra gli aspiranti, si applica come criterio residuale di priorità la maggiore valutazione della performance individuale e delle competenze negli ultimi tre anni.
4. Il Direttore, nella gestione del fondo destinato alla progressione economica di cui al precedente comma 1 e in esito ai processi di valutazione della performance di cui sopra, assegna con atto scritto le progressioni economiche orizzontali secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999 e dall'art. 9 del CCNL 11.04.2008.

### **CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI CARATTERIZZATE DA RISCHIO, DISAGIO E PARTICOLARE GRADO DI RESPONSABILITÀ**

#### **Art. 18 – Principi generali**

1. Con il presente CCDI, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 Direttore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro 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 Direttore.
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 di seguito specificate.

SM 9 PD

li



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

---

### Art. 19 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente pari a € 30,00 ai sensi dell'art. 37 CCNL 14.09.2000 e dell'art. 41 CCNL 22.01.2004). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - 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;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Le parti danno atto che, al momento, non sussistono fattispecie di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi.

### Art. 20 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio" come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. 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 limitato di potenziali beneficiari.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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, in condizioni sfavorevoli, *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.



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

5. Viene, inoltre, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della "pronta disponibilità", nella misura di € 25,00 per la chiamata, fuori dal normale servizio, in orario festivo o notturno ed € 15,00 in giorni feriali. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Direttore. I servizi per i quali viene previsto l'istituto della "pronta disponibilità" sono i servizi di cui all'Area tecnica.
6. L'erogazione dell'indennità di disagio avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
7. Le parti danno atto che, al momento, non sussistono fattispecie di prestazioni di lavoro connotate da particolare disagio.

### **Art. 21 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata ai valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000), tale indennità è fissata in € 1,55 al giorno.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Le parti danno atto che, al momento, sussiste la fattispecie dell'Economo.

### **Art. 22 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 05.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato, sia ordinario che straordinario.
4. Le parti danno atto che, al momento, non sono previsti servizi in reperibilità.

### **Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999, aggiornato, da ultimo, dall'art. 7, comma 1, CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore, 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 di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni 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.



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

3. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, ripartito tra le varie Aree, sulla base delle unità di personale interessate.
4. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL 01.04.1999 spetta al CCDI definire "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità. Le parti, pertanto, convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità secondo le fattispecie, i criteri e i valori di seguito indicati.
5. Le fattispecie alle quali il Direttore dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente, che comprende:**
    - a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
    - a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
    - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
  - b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
    - b.1 = Responsabilità dell'istruttoria di procedimenti di spesa;
    - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
    - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
  - c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
    - c.1 = Responsabilità di processo;
    - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
    - c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Direttore.
6. L'erogazione dell'indennità ha come presupposto l'adozione di un atto formale, redatto dal Direttore, con il quale viene attribuita la specifica responsabilità e si attesta la sussistenza di almeno una delle fattispecie di cui sopra, indicandone la tipologia e i presupposti normativi.
7. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal Direttore, in sede di conferimento delle specifiche responsabilità di cui al precedente comma, applicando i criteri di cui alla tabella seguente, rubricata "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato, nonché ai mesi di servizio prestati (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Le parti danno atto che ai dipendenti inquadrati in categoria B o C non può comunque essere attribuito un compenso superiore a € 1.000,00.
8. La corresponsione della stessa è subordinata alla verifica, con atto formale redatto dal Direttore, del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi, indicativamente entro la fine di ciascun anno, utilizzando la già sopra menzionata tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" nonché commisurandola in dodicesimi per i mesi di effettiva attribuzione delle singole responsabilità.
9. L'indennità è erogata annualmente entro il primo bimestre successivo all'anno di riferimento.
10. 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, sempre tramite l'adozione di un atto formale redatto dal Direttore.



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

### TABELLA

Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità istruttoria procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

### PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= € 2.500,00
Da 37 a 40 Punti	= € 2.250,00
Da 33 a 36 Punti	= € 2.000,00
Da 30 a 32 Punti	= € 1.750,00
Da 27 a 29 Punti	= € 1.500,00
Da 24 a 26 Punti	= € 1.250,00
Da 21 a 23 Punti	= € 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= € 750,00
Da 14 a 17 Punti	= € 500,00
Da 9 a 13 Punti	= € 250,00

### Art. 24 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

- L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
  - compete al personale dell'Ente che riveste lo specifico ruolo di Responsabile dei Tributi;
  - compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e ai formatori professionali.
- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
- Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
- Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Direttore definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

### CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

#### Art. 25 – Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999 “*le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997*”, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - 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;
  - 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 Direttore.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

#### Art. 26 – Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 “*le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale*”, si riferiscono a:
  - incentivi per la progettazione (art. 92, comma 5, D.Lgs. n. 163/2006);
  - incentivi per la pianificazione (art. 92, comma 6, D.Lgs. n. 163/2006);
  - compensi per l'avvocatura (art. 27, CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997);
  - 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, D.L. n. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Direttore.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

### **Art. 27 – Compensi per progetti finalizzati di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999**

1. Le parti concordano che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente incrementerà, nel rispetto delle normativa esistente, con le risorse aggiuntive necessarie la parte variabile del fondo per le risorse decentrate per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.
2. La quantificazione delle risorse avverrà sulla base di specifici progetti finalizzati presentati dai vari servizi ed adottati dall'Ente con un atto del Direttore.
3. L'Ente fornirà informativa in merito alla parte sindacale al fine di illustrare i documenti elaborati e cercare eventualmente di trovare ulteriori e possibili soluzioni volte al miglioramento di quanto prospettato.

### **Art. 28 – Compensi di cui all'art. 16, comma 5, D.L. n. 98/2011**

1. In relazione ai processi di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui al comma 4 dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009 e il restante 50% erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Tali risorse sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa, previste nei piani di cui al comma 4 dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, e i conseguenti risparmi, certificati dai competenti organi di controllo.
3. 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 Direttore.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate – parte variabile - come "specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione del personale", ex art. 15, co. 1, lett. k), CCNL 01.04.1999.
5. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

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

### **CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 14, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente CCDI.



## Assemblea Territoriale d'Ambito ATO2 – Ancona Provincia di Ancona

### Art. 30 – 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. 14 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente CCDI.

### Art. 31 – 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 € 2,00 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 (art. 14, lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

### Art. 32 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 14, alle condizioni tutte previste nel presente CCDI 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. 33 – 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 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda 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.
4. Le parti danno atto che, al momento, non sussistono le fattispecie di cui al presente articolo.

Letto, approvato e sottoscritto.

#### La delegazione di parte pubblica:

Presidente – Direttore dott.ssa Elisabetta Cecchini

#### La delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale – CGIL FP, SIMONE TIGRIBIONI  
OO.SS. Territoriale – UIL FPL, PAOLO PASQUAZI  
OO.SS. Territoriale – CISL FP, SALVATORE SENÀ  
R.S.U. Ente, geom. Marco Masi