

COMUNE DI AREZZO

Adozione, ex art. 40 comma 3 ter D. Lgs. 165/2001, dell'atto unilaterale che provvede, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo con le organizzazioni sindacali e fino alla successiva sottoscrizione, in merito al contratto decentrato integrativo 2013-2015 ed alla definizione dei criteri di erogazione della produttività per l'anno 2012.

La delegazione trattante di parte pubblica nominata con deliberazione Giunta Comunale n. G.C. n. 91 del 27 febbraio 2013 e composta dal Presidente dott. Marcello Ralli

Premesso che:

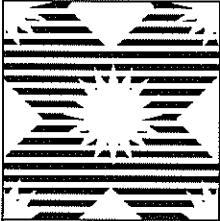
- con provvedimento dirigenziale n. 396 del 14.2.2013 è stata quantificata la parte stabile del fondo per le risorse decentrate del personale del comparto, per l'anno 2013;
- con delibera G.C. n. 486 del 9 ottobre 2013 è stato individuato l'importo di risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2013, ritenuto ragionevole ed appropriato rispetto agli specifici obiettivi di produttività e di qualità, ai nuovi servizi ed ai progetti di miglioramenti quali quantitativi dei servizi esistenti programmati nell'annualità di riferimento, nonché ai piani di razionalizzazione della spesa redatti ex art. 16, commi 4 e 5, d.l. 98/11.
- con delibera G.C. n. 92 del 27 febbraio 2013 sono stati forniti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'avvio delle trattative sindacali per la stipula del contratto decentrato integrativo relativo all'annualità 2013 e successive;
- con determina dirigenziale n. 396 del 14 febbraio 2013 è stato costituito il fondo per l'anno 2012 e con determina n. 2885 del 21 ottobre 2013 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 articolati in risorse stabili e risorse variabili aggiuntive, per un totale rispettivamente di 3.458.120 euro per il 2012 e di 3.185.754,15 euro per il 2013, comprensivi del fondo per le progressioni orizzontali.

Con relazioni scritte e informative verbali il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha tenuto costantemente informata la Giunta Comunale sullo stato delle trattative sindacali, trattative che si sono svolte in un arco temporale molto articolato e complesso, a partire dal mese di aprile 2013 ad oggi, attraverso 11 incontri tra le delegazioni trattanti, per un totale di oltre 35 ore.

Con la relazione finale protocollo n. 111706 A.04 2013/2 del 21 ottobre 2013 il Presidente della delegazione trattante illustra e riassume tutto il percorso negoziale portato avanti e i principali punti di divergenza che non consentono, di nuovo, allo stato attuale, la chiusura della trattativa sindacale attraverso la sottoscrizione di un contratto decentrato integrativo.

Nel corso delle trattative con le organizzazioni sindacali non è stato possibile raggiungere un accordo per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo in quanto nessuna delle molteplici proposte di contratto presentate dall'amministrazione è stata accolta dalla delegazione di parte sindacale, né la proposta di contratto presentata dalla R.S.U. poteva essere accolta in quanto non corrispondente alle previsioni normative e contrattuali vigenti.

La proposta di contratto formulata dalla RSU., unitamente alle altre richieste avanzate dalle



COMUNE DI AREZZO

stesse organizzazioni sindacali, continuano a prevedere l'erogazione della produttività mediante un sistema di conservazione storica delle quote percepite in passato, così sostanzialmente continuando a proporre, come nella trattativa 2011, di svincolare il sistema premiante dal sistema di valutazione delle performance adottato dal Comune di Arezzo, ovvero ripeterpetuando le stesse argomentazioni che hanno determinato l'amministrazione ad adottare, ex art. 40 comma tre ter d. lgs. 165/2001, l'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo anche per l'anno 2011;

Tali proposte, non essendo allineate al disposto delle vigenti previsioni normative, non possono essere inserite in una ipotesi di accordo, il cui contenuto deve necessariamente rispettare, ex art. 40, comma 3 quinquies, D. Lgs. 165/2001, sia le previsioni delle norme di legge vigenti (in particolare di quanto previsto dal d. lgs. 150/2011), sia le disposizioni del contratto nazionale di lavoro.

Considerato inoltre che:

- le trattative sindacali condotte hanno ampiamente superato il termine di durata della sessione contrattuale,
- è stato garantito un ampio confronto con le organizzazioni sindacali, come sopra evidenziato.
- vi è un'evidente ragione di interesse pubblico di scongiurare pregiudizi all'efficiente svolgimento dell'attività dell'ente,
- non è possibile addivenire alla stipula di accordi in violazione delle normative e vincoli delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di sistemi premianti e selettivi;

Valutato peraltro che a norma dell'art. 65 D. Lgs. 150/2009, il 31 dicembre 2012 è il termine ultimo per l'adeguamento dei contratti collettivi decentrati integrativi alle disposizioni previste dal comma 1 dello stesso articolo 65, e che pertanto sussiste l'urgenza di definire i contenuti del contratto decentrato per le annualità successive al 2011 in quanto i contratti non adeguati cesseranno la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non saranno ulteriormente applicabili.

Considerato che l'adozione dell'atto unilaterale costituisce un provvedimento provvisorio ed urgente funzionale a colmare il vuoto normativo generato dall'assenza di accordo fra le parti, pur nel pieno rispetto delle prerogative sindacali e con l'impegno di una pronta riattivazione del tavolo delle trattative negoziali.

Visti:

- l'art. 40 comma 3 ter D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009,
- la legge 141/2010 che all'art. 5 reca una norma di interpretazione autentica da cui risulta l'immediata applicabilità dell'art. 40 D. Lgs. 165/2001 cit.

Valutato che in virtù di tale mancato accordo sono stati proclamati da marzo 2013 ad oggi due stati di agitazione del personale, rispettivamente del 12 marzo 2013 e del 22 luglio 2013, ai quali sono seguiti due tentativi di conciliazione presso la Prefettura, in data 18 marzo e 23 luglio 2013, che hanno dato esito negativo. Nell'ambito di tali stati di agitazione è stato proclamato il blocco delle prestazioni aggiuntive di reperibilità del personale addetto ai servizi di manutenzione dal giorno 20 giugno 2013 al giorno 19 luglio 2013.

Ritenuto, in considerazione di tale situazione, necessario garantire la continuità ed il migliore



COMUNE DI AREZZO

svolgimento delle funzioni pubbliche ex art. art.40, comma 3-ter del d.lgs. 165/2001, e dunque, al fine di consentire l'erogazione delle somme spettanti ai dipendenti a titolo di produttività per l'anno 2012 entro il mese di novembre 2013, autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica a formulare una ipotesi di atto che provveda in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, relativamente al contratto decentrato integrativo 2013-2015 ed alla definizione dei criteri di erogazione della produttività per l'anno 2012, continuando comunque la contrattazione, sulla base delle linee di indirizzo già fornite con la delibera sopra citata.

Ciò premesso, formula il presente atto unilaterale sulle seguenti materie:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

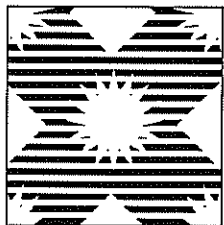
1. Il presente atto unilaterale si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare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

– D.Lgs. n. 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;

– D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, 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 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, 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 4/3/2009, 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'articolo 6;

– D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di Stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;



COMUNE DI AREZZO

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 16 gennaio 2012;
- *Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Arezzo* come da ultimo modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 6 febbraio 2013;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

2. Il presente atto è conforme alle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

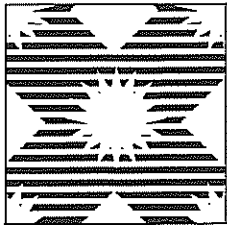
Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente atto unilaterale, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, e 40 comma 3 ter D. Lgs. 165/2001 si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Arezzo, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa secondo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro come modificati ad opera del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 65 (norma di interpretazione autentica) di cui al D. Lgs. 141/2011. L'atto unilaterale si applica al personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate (si veda successivo Titolo I II).

2. Il presente atto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.

3. Disciplina la parte normativa per il triennio 2013/2015 e la parte economica per l'anno 2012 e 2013. I suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un



COMUNE DI AREZZO

successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

4. Esso sostituisce tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati anche per le parti non disciplinate dal presente accordo.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione

1. Con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente atto.

Art. 4

Benessere organizzativo

1. Conformemente a quanto disposto dal DLgs 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione competente procederà alla rilevazione del benessere organizzativo dei dipendenti del Comune di Arezzo, utilizzando gli appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 D. Lgs. cit.

2. In particolare l'Oiv, secondo quanto previsto dall'art. 43, comma 4, del vigente Regolamento di organizzazione cura periodicamente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e ne riferisce alla Giunta.

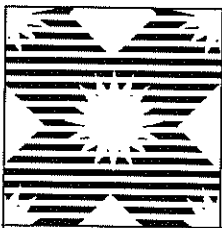
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5

Risorse decentrate

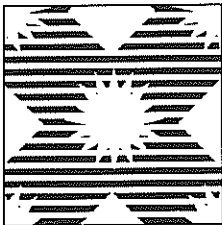
1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo



COMUNE DI AREZZO

viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti stabili.

2. Fino al 31/12/2013, ovvero da diversa data in applicazione di eventuali successive norme, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. 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.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (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, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante



COMUNE DI AREZZO

del personale coinvolto;

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

c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Oiv sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;

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

5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) CCNL 1.4.99, sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali vigenti in materia.

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

Art. 6

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate ai diversi utilizzi sulla base dei seguenti criteri:

- corrispondenza del fabbisogno di salario accessorio rilevato sulla base dell'analisi dei servizi erogati e delle modalità di erogazione; delle relative caratteristiche quantitative e qualitative e degli obiettivi di gestione stabiliti negli strumenti di programmazione dell'Ente;

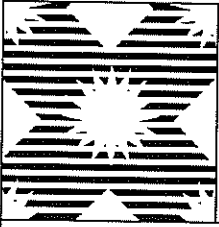
- numero e professionalità delle risorse umane;

valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

- particolari condizioni di erogazione dei determinati servizi;

a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)

Alle seguenti **indennità**



COMUNE DI AREZZO

Ccnl 1.4.99 art. 17 lettera d)	turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo
Ccnl 1.4.99 art. lettera e)	disagio
Ccnl 1.4.99 lettera i) ed f)	specifiche responsabilità
Ccnl 5.10.2011 art. 6	indennità funzione insegnanti

sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti ulteriori criteri:

tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, individuazione di aree di pronto intervento, micro organizzazione adottata.

le indennità sono riconosciute solo in presenza di 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, salvo diversa disposizione prevista negli articoli successivi.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del responsabile del servizio od ufficio mediante apposito atto.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

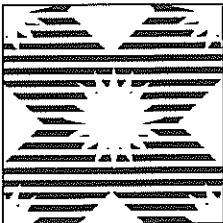
Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità è verificato con cadenza periodica dal responsabile del servizio o ufficio.

Relativamente **all'indennità di turno** le condizioni di erogazione sono quelle esplicitate nel contratto collettivo nazionale di lavoro che di seguito si trascrivono:

Sono turnificati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano,



COMUNE DI AREZZO

pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente ed alle esigenze della propria organizzazione del lavoro.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22 comma 5 CCNL Integrativo del 14/9/2000 e precisamente:

turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione individuale mensile;

turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%;

turno notturno festivo: maggiorazione oraria del 50%.

L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo, ad eccezione della donazione del sangue e del midollo.

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolge la propria prestazione nell'orario normale di lavoro, in assenza di turnazione.

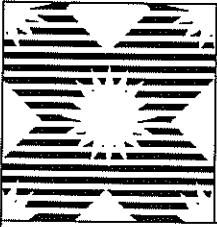
Per il trattamento accessorio per attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo-notturno, si rinvia integralmente all'art. 24, CCNL del 14/9/2000. Tale trattamento spetta al personale assunto a tempo indeterminato e determinato.

Non è consentito l'impiego del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in giorno feriale non lavorativo o nel giorno di riposo settimanale.

Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il **servizio di pronta reperibilità** sono stabilite dal Dirigente competente.

L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Direttore, sentito il Dirigente del servizio, nel rispetto dei seguenti vincoli:

- in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti;



COMUNE DI AREZZO

- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.

- ove possibile è assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000 nella misura di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario, con esclusione dell'erogazione dell'indennità prevista.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inserito nei turni di reperibilità.

b) Compensi per premialità individuale (incentivi produttività).

Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, coerenti con il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Arezzo*": applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio.

c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere stante il blocco del



COMUNE DI AREZZO

trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, conv.in L.122/2010 .

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7

Criteri generali

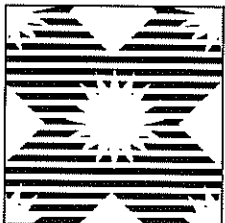
1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Considerata la sospensione ai fini economici delle progressioni economiche orizzontali, prevista dall'art. 9 comma 1 e 21 del d.l. 78/2011 convertito in L. 122/2010, il completamento dei criteri per le progressioni economiche orizzontali sarà oggetto di contrattazione alla cessazione delle limitazioni sopracitate.

**CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E
CORRISPONDERE I COMPENSI PER INDENNITA'**

Art. 8

**Indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/1999)**

1. L'indennità prevista, per il personale ascritto alle categorie B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (art. 36 ccnl 22.1.2004) compete, per 300 euro annui lordi:
 - a) al personale dell'Ente con qualifica di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale.
 - b) Agli archivisti informatici cui è conferita la specifiche responsabilità della messa in sicurezza delle banche dati informatiche del Comune di Arezzo, intendendosi per tale il personale addetto al Servizio sistemi informativi che, utilizzando le conoscenze delle procedure e delle tecnologie informatiche, cura la raccolta, l'organizzazione dei dati nei sistemi informatici e la loro conservazione.



COMUNE DI AREZZO

c) Al personale addetto agli uffici relazione con il pubblico per le specifiche responsabilità attribuite, con particolare riferimento:

- alla responsabilità della gestione e progettazione della comunicazione pubblica istituzionale ed esterna e dei sistemi di comunicazione on-line,
- alla responsabilità della gestione del front-office e del back-office,
- alla responsabilità della gestione del sistema dei reclami e della gestione amministrativa del servizio.

2. Le indennità di cui al comma 1 non sono tra loro cumulabili, nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti al dipendente competerà quella di importo maggiore. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico; compete al 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.

3. Le indennità sopra previste non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui alla lett. f) art. 17 ccnl 1.4.99; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le responsabilità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, dopo la necessaria verifica e certificazione scritta del dirigente a cui il personale è assegnato circa l'effettiva assunzione della responsabilità stessa.

5. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

Art. 9

Indennità per particolari responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente



COMUNE DI AREZZO

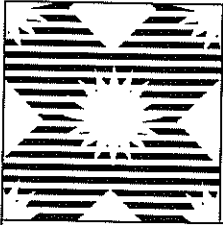
individuare dai competenti dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le indennità di responsabilità sono finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti propri della categoria di appartenenza, pertanto le indennità potranno essere riconosciute solo al personale a quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (allegato A CCNL 31.3.99) e nelle mansioni individuate a titolo semplificato nei profili professionali adottati dal Comune di Arezzo.

2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

I criteri e la misura dell'indennità ai quali i dirigenti dovranno fare riferimento sono i seguenti:

Per la categoria D:

Criteri	Indennità annua lorda
responsabilità di team di processo di cui all'art. 6 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi	€ 2000
responsabilità di gruppo di progetto di cui all'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi	€ 2000 rapportato al periodo di costituzione
responsabilità di istruttoria particolarmente complessa, e/o di realizzazione di programmi/piani di attività e/o attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo	€ 1.000

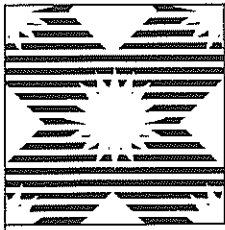


COMUNE DI AREZZO

Per la categoria C:

Criteri	Indennità annua lorda
responsabilità di programmazione e controllo attività operative	€ 500

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione.
4. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.
6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche loro affidate a tale titolo.
7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale, lo stesso ufficio inoltre dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di revoca dell'affidamento o di cessazione, per qualunque causa, dell'esercizio delle funzioni di responsabilità che danno titolo all'erogazione dell'indennità. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione scritta, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e



COMUNE DI AREZZO

del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente. A tal fine i Dirigenti trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale l'atto di liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

Art. 10

Indennità di rischio

1. Le parti individuano i seguenti fattori di rischio pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale alla cui esposizione continua e diretta, nell'esercizio delle prestazioni lavorative, è connessa l'erogazione dell'indennità di rischio nella misura prevista dai vigenti contratti di lavoro. L'individuazione concerne i seguenti rischi lavorativi:

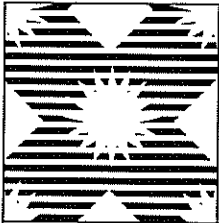
Rischio	prestazioni di lavoro	Modalità
Movimentazione manuale dei carichi	- attività didattica, cura e assistenza dei bambini negli asili nido e scuole comunali infanzia - attività di manutenzione e movimentazione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del dirigente competente
Rumore superiore ai limiti previsti dalla normativa	- attività di manutenzione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del dirigente competente
Rischio chimico per esposizione a benzene, piombo, ossido di carbonio, ozono, pm10.	- attività di vigilanza su strade	Come da attestazione del dirigente competente

2. Viene fatta salva la previsione delle tipologie di rischio già contemplate dall'allegato B) d.p.r. 347 relativamente a:

- prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi e scuolabus,
- lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.

Art. 11

Indennità di disagio



COMUNE DI AREZZO

1. L'indennità di disagio compete, nella misura di 30 euro mensili al personale che opera presso lo sportello polifunzionale in funzione dell'attività concretamente svolta che richiede un costante rapporto con l'utenza per tutta la durata dell'orario di lavoro e per la polifunzionalità rispetto alle molteplici attività e funzioni di competenza dello sportello.

Art. 12

Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti individuati in qualità di "agenti contabili" adibiti, con atto formale del dirigente competente, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, negli importi di seguito indicati:

importo giornaliero dell'indennità	valori medi mensili maneggiati
Euro 0,52 giornaliere	da 200 a 1.100 euro medi mensili di valori maneggiati;
Euro 0,77 giornaliere	da 1.101 a 2.200 euro medi mensili di valori maneggiati;
Euro 1 giornaliere	da 2.201 a 4.200 euro medi mensili di valori maneggiati;
Euro 1,55 giornaliere	sopra i 4.201 euro medi mensili di valori maneggiati

Art. 13

Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività

1. I premi individuali di produttività del personale che partecipa all'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, come pure il personale che percepisce incentivi per la



COMUNE DI AREZZO

progettazione e la pianificazione urbanistica di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e per gli incentivi all'avvocatura, sono ridotti nella misura dell'80% del compenso aggiuntivo percepito nell'annualità di riferimento (incentivo liquidato) per l'effettuazione di tali attività.

2. La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa che percepiscono incentivi per la progettazione e pianificazione (art. 92 D.Lgs. 163/96), i compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI e i compensi per l'avvocatura, è ridotta nella misura dell'80% dei compensi percepiti (incentivi liquidati).

Art. 14

Piani di razionalizzazione

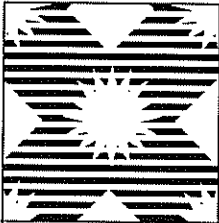
**Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da
"Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
(art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv.L. 111/2011)**

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa è destinata a finanziare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.
4. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente all'erogazione dei premi individuali di produttività.

Art. 15

Elevazione limiti individuali lavoro straordinario

ex art. 38 comma 3 CCNL 14.09.2000



COMUNE DI AREZZO

1. Il personale addetto ad attività di supporto agli organi politici può effettuare lavoro straordinario oltre il limite massimo individuale previsto dall'art.14, comma 4 del CCNL 1.4.1999, in quanto le mansioni dagli stessi svolte richiedano un orario di lavoro non predeterminato né predeterminabile, strettamente funzionale all'attività degli organi politici, con necessità frequente di svolgimento di lavoro straordinario.

Le parti concordano di elevare a 500 ore annue il limite massimo individuale di ore straordinarie al seguente personale:

Servizio gabinetto del Sindaco: n. 5 dipendenti

Addetti alla portineria: n.3 dipendenti

L'elevazione dei limiti individuali di lavoro straordinario coinvolge complessivamente n.8 dipendenti e pertanto è rispettata la percentuale massima del 2% prevista dall'art.38, comma 3 del CCNL del 14.09.2000.

Art. 16

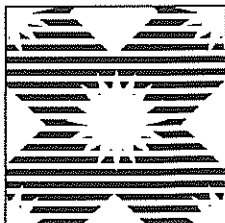
Regolamentazione stralcio anno 2012

1. I compensi incentivanti la produttività verranno erogati, per l'anno 2012, con le stesse modalità dell'anno 2011 che di seguito si riportano per esteso:

I compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 saranno correlati:

a) alla **performance organizzativa** dell'ente con particolare riferimento all'attuazione delle politiche, dei piani e programmi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni della collettività, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi ed alla qualità e quantità dei servizi erogati.

La performance organizzativa dell'ente relativa all'anno 2011 è misurata e valutata con riferimento al piano della performance approvato con delibera G.C. n. 170 del 16 marzo 2011, dando atto che nel citato piano della performance sono stati individuati standard di miglioramento quali quantitativo dei servizi erogati, nonché obiettivi di sviluppo delle attività e



COMUNE DI AREZZO

delle politiche dell'ente, il cui raggiungimento è stato verificato a consuntivo nella relazione sulla performance di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009, validata dall'Oiv in data 26 giugno 2012 quale condizione per l'erogazione dei compensi incentivanti correlati a tale ambito ex art. 18 CCNL 1.4.99.

Per gli anni successivi al 2011 la misurazione e valutazione verrà effettuata sulla base del piano della performance dell'anno di riferimento.

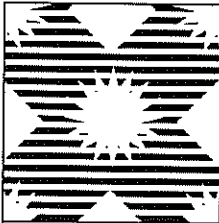
La performance organizzativa sarà correlata in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi specificati nel piano dettagliato degli obiettivi e nelle schede attività della struttura organizzativa apicale (direzione o servizi autonomo) a cui il dipendente è assegnato e ad essa verrà destinata l'80% dell'importo complessivo della produttività da erogare.

La quota di produttività legata alla performance organizzativa competerà per il 100% qualora siano raggiunti almeno l'80% degli obiettivi/attività specificate nel piano della performance relativo alla struttura organizzativa apicale (direzione o servizio autonomo) a cui il dipendente è assegnato. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi/attività sia dal 40% al 79% la quota di produttività sarà pari al 60% della quota massima. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 40% non competerà la produttività legata alla performance organizzativa.

Il calcolo della quota massima avverrà mediante il criterio della parametrizzazione della quota individuale all'importo della retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale vigente come segue:

A	100
B	105,70
C	119,80
D	129,74

La quota massima (100%) spettante a ciascuna categoria risulterà dalla seguente formula:
produttività (80% della produttività da erogare) / mesi medi lavorati x (n. dip. Cat. A x 100% + n. dip. Cat. B x 105,70% + n. dip. Cat. C x 119,80% + n. dip. Cat. D x 129,74%) = Valore base (Vb) cat. A



COMUNE DI AREZZO

Es. quota individuale teorica per 12 mesi lavorati cat. B

Vb x 105,70 x 12

b) alla **performance individuale** secondo la metodologia ed i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance sopra citato, con destinazione del residuo 20% della produttività, da erogare con i seguenti criteri:

- nella performance individuale la quota di incentivi dovrà essere commisurata ai risultati della valutazione conseguita da ciascun dipendente indicati nella scheda di valutazione individuale.
- Il punteggio individuale minimo per erogare la quota di produttività collegata alla performance individuale non dovrà essere inferiore a 60.

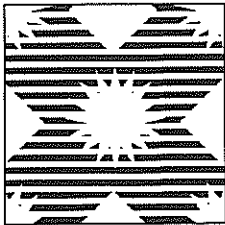
La quota massima erogabile verrà differenziata in relazione alla categoria di appartenenza mediante il criterio della parametrizzazione della quota individuale all'importo della retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale vigente come segue:

A	100
B	105,70
C	119,80
D	129,74

In ciascuna direzione centrale/servizio autonomo sono formate graduatorie distinte per le cat. B, C e D nella quale sono collocati i dipendenti assegnati alla struttura apicale in relazione ai punteggi conseguiti nella valutazione individuale.

La quota individuale di produttività è determinata, nell'ambito di ciascuna struttura apicale, dividendo la quota massima di produttività della categoria di appartenenza per il punteggio più alto conseguito nella stessa categoria (separatamente per ciascuna categoria B, C e D), moltiplicato per il punteggio conseguito nella scheda individuale di valutazione da ciascun dipendente.

A ciascun responsabile di direzione centrale/servizio autonomo sono attribuiti specifici budget destinati all'applicazione del sistema di premialità sopra descritto, proporzionati al numero e all'inquadramento dei dipendenti assegnati alla struttura.



COMUNE DI AREZZO

Esempio:

punteggio massimo conseguito nella Direzione XX nella categoria B = 90

punteggio individuale conseguito dal dipendente xy = 80

quota massima cat. B

quota del dipendente xy = quota massima cat. B/90*80

Modalità di erogazione delle quote di produttività legate alla performance organizzative e individuale:

in caso di assenza retribuita (es. malattia, infortunio, congedo parentale, ecc) la quota di produttività verrà corrisposta per intero.

Negli altri casi le quote di produttività verranno rapportate:

- ai mesi di effettivo servizio retribuito (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). A tal fine non verranno conteggiate le assenze non retribuite;
- all'articolazione dell'orario di lavoro (percentuale di part time).

Il personale che ha cessato o iniziato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o che ha beneficiato di periodi di assenza non retribuita (es. aspettativa non retribuita) ha diritto a percepire la quota di performance organizzativa e la quota di produttività legata alla performance individuale, proporzionata al periodo di presenza in servizio, a condizione che abbia effettuato una prestazione lavorativa non inferiore al mese nell'anno di riferimento.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia superiore a un mese e fino a sei mesi nell'arco dell'anno di riferimento, qualora non sia possibile effettuare una puntuale valutazione della performance individuale, la valutazione stessa corrisponderà, nel primo anno di applicazione del sistema, al punteggio medio dei dipendenti della direzione centrale/servizio autonomo appartenenti alla stessa categoria, e negli anni successivi al punteggio conseguito dal dipendente nell'anno precedente.

Per il personale a tempo determinato verrà erogata elusivamente la quota di produttività legata alla performance organizzativa con le modalità indicate al lett. a) e solo qualora la prestazione lavorativa resa nell'anno di riferimento sia pari o superiore a sei mesi.



COMUNE DI AREZZO

Ai dipendenti in distacco sindacale viene attribuita una valutazione della performance individuale pari alla media dei dipendenti della direzione centrale/ufficio autonomo a cui è assegnato il citato personale.

Le risorse da distribuire a titolo di performance (organizzativa e individuale) sono assegnate in seguito all'approvazione del bilancio a ciascuna direzione/servizio autonomo settore secondo i seguenti criteri:

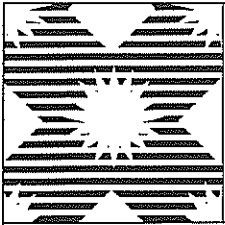
- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella sopra indicata tabella di parametrizzazione al tabellare, i risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- c) le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti relativi al personale appartenente ad ogni direzione centrale/servizio autonomo si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso. 4. Assegnato il budget di area le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale.

Art. 17

Norma transitoria

1. Il presente atto unilaterale sostituisce ogni precedente accordo in materia, dalla sua sottoscrizione. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente atto sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sua sottoscrizione.

Il presente atto unilaterale è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65



COMUNE DI AREZZO

del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

Arezzo li 31 ottobre 2013

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il Presidente Dr. Marcello Ralli

