

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL
COMPARTO DELLA PROVINCIA DI CREMONA
(QUADRIENNIO NORMATIVO 2012-2015 E CRITERI DESTINAZIONE RISORSE PER
L'ANNO 2012)**

Il giorno 25 luglio 2012 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per il quadriennio 2012-2015 e per i criteri di destinazione delle risorse per l'anno 2012 del personale non dirigente della Provincia di Cremona, tra

la parte pubblica rappresentata da :
dr.ssa Marina Ristori, Direttore generale della Provincia di Cremona

la parte sindacale rappresentata da:

RSU:

Antonio Spotti	CGIL
Rosanna Villa	CGIL
Matteo Molardi	CGIL
Luca Erfini	USB –Pubblico Impiego
Roberto Bottaioli	USB – Pubblico Impiego

Organizzazioni Sindacali territoriali:

Cesare Leoni	CGIL
Vincenzo Tarallo	CISL
Mario Penci	UIL
Maurizio Barcillesi	UIL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2012-2015 e per i criteri di destinazione delle risorse per l'anno 2012 del personale non dirigente della Provincia di Cremona.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL
COMPARTO DELLA PROVINCIA DI CREMONA
(QUADRIENNIO NORMATIVO 2012-2015 E CRITERI DESTINAZIONE RISORSE PER
L'ANNO 2012)**

**Articolo 1
(Campo di applicazione e durata)**

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale.

2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

**Articolo 2
(Fondo ex art. 31 del CCNL del 22.1.2004)**

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.

2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente con determinazione del dirigente competente, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto, la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

**Articolo 3
(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)**

1. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, con i seguenti criteri:

- prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL 22.01.2004): tale voce. è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione. Alle progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010.
- prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell' indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce. è strettamente correlata

- all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione.;
- prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31.3.1999, art. 10 del CCNL 22.1.2004): tale voce (art. 17 comma 2 lett c CCNL 1.4.1999) è determinata in funzione degli incarichi conferiti in riferimento alle posizioni di lavoro e ai valori economici stabiliti dall'Amministrazione, in base alla disciplina degli articoli dei CCNL sopra citati e del correlato sistema di relazioni sindacali per quanto attiene alle modalità di conferimento degli incarichi, valutazione e graduazione delle funzioni.
 - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto e alla conseguente rigorosa individuazione delle posizioni da parte dei dirigenti di settore;
 - prevedere le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1.4.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;
 - prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto;
 - prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, al fine di riconoscere i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004). L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, le cui finalità sono: focalizzare obiettivi e comportamenti organizzativi sulla performance, muovendo da un'attenta lettura delle esigenze del territorio; fornire elementi di conoscenza e supporto ai decisori e individuare precisi ambiti di autonomia e responsabilità; rappresentare in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il livello di performance atteso e realizzato, con evidenziazione degli eventuali scostamenti; assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa; promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance; assicurare la piena trasparenza della performance organizzativa e individuale; individuare forme di consultazione con gli *stakeholders* esterni e

interni.

Il sistema di valutazione è teso a: orientare le prestazioni al risultato, migliorare gli standard prestazionali e aumentare l'integrazione del personale; creare una base per un'equa retribuzione o per la gestione delle politiche retributive; individuare le potenzialità individuali per far fronte ai bisogni di crescita dell'organizzazione e di sviluppo individuale.

Le risorse sono destinate secondo i seguenti criteri: miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione dei valori economici riconosciuti a fronte di prestazioni diversamente valutate. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è altresì collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente. Non è consentita la attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. Una quota delle risorse decentrate potrà essere destinata al finanziamento di uno o più progetti finalizzati volti all'incremento della qualità dei servizi, ovvero all'introduzione di innovazioni organizzative che ne migliorino l'efficienza o l'efficacia. L'erogazione degli incentivi al personale coinvolto sarà effettuata comunque a conclusione del relativo progetto e soltanto in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Al fine di ottenere una redistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici che opererà sia per gli incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità sia per gli altri dipendenti.

Il bilanciamento avverrà tra l'incentivo specifico liquidato e pagato nell'anno x e la produttività o il risultato pagato l'anno seguente ad x ma riferito all'anno x. Nell'applicazione del meccanismo di bilanciamento agli incentivi per la progettazione, l'incentivo sarà considerato al netto degli oneri riflessi.

La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto della applicazione di detto meccanismo avverrà a favore dei dipendenti,

- che avranno riportato un punteggio superiore a 64 per le PO e AP e superiore a 60 per gli altri e
- che non risulteranno destinatari di altri incentivi rispetto al premio di produttività.

Tale meccanismo si attua secondo le seguenti modalità:
applicazione alla produttività o alla retribuzione di risultato spettante di una detrazione progressiva per scaglioni pari a

8% per incentivo compreso tra 0 e 1000,00 euro;
12% per incentivo compreso tra 1001,00 e 2000,00 euro;
16% per incentivo compreso tra 2001,00 e 4000,00 euro

20% per incentivo superiore a 4000,00 euro.

Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività spettante superiore all'80%.

In relazione alle po e alte professionalità, la retribuzione di risultato non potrà, comunque, risultare inferiore al 10%.

2. Per i criteri peculiari all'anno 2012 si rinvia all'allegato 1.

Articolo 4

(Criteri generali di riparto dei piani di razionalizzazione)

1. La quota del 50% dei risparmi ottenuti, documentati nella relazione di performance e validati dal collegio dei revisori dei conti, sarà destinata conformemente alla normativa vigente in materia; secondo modalità che le parti si riservano di definire.

Articolo 5

(Individuazione delle condizioni di rischio - fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e specifiche responsabilità)

1. Il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per la erogazione dei compensi accessori; la stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più compensi, per cui ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o causale diversa.

2. Il dirigente di settore individuerà con proprio atto i dipendenti cui spetta l'attribuzione delle indennità ed i relativi valori economici, sulla base dei criteri contrattuali, nei limiti delle risorse destinate annualmente.

3. La corresponsione delle indennità avrà carattere temporale limitato all'effettivo espletamento delle prestazioni connesse, come di seguito specificato. Si prende pertanto atto che la misura delle indennità potrà essere soggetta a variazioni anche nel corso del medesimo anno; si prende altresì atto che le indennità potranno essere oggetto di revoca nel corso del medesimo anno al venire meno dei relativi presupposti.

4. I seguenti compensi vengono così disciplinati

a. Compensi per rischio € 30,00 mensili ex art. 41 CCNL 22.01.2004

Sono remunerate tutte le attività che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo le sottoelencate specificazioni:

- ⇒ Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi,...
- ⇒ Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura,....
- ⇒ Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute
- ⇒ Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti
- ⇒ Esposizione al rischio traffico per lavorazioni svolte sul manto o sui cigli stradali di strade con intensa circolazione

Basta la presenza di una delle situazioni sopra elencate, purché prevalente nel contesto della attività svolta per giustificare la erogazione della indennità.

L'indennità viene riconosciuta al dipendente mensilmente secondo il criterio della effettiva presenza in servizio.

- b. Compensi per attività disagiate sino ad € 774,69 annuali ex art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999

Sono remunerate tutte le attività svolte da personale delle categorie A, B e C che presentino le situazioni di disagio sottoelencate:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche particolarmente avverse
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio
4. Attività svolte dal personale della cat. B, in servizio presso gli uffici, caratterizzate dalla ricorrenza contemporanea di:
 - a) articolazione oraria differenziata rispetto a quella generale per garantire lo svolgimento di servizi di supporto,
 - b) flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti
 - c) estensione della fascia oraria di apertura dei servizi significativamente superiore a quella normale, con avvicendamento del personale nella copertura di tali fasce, che comportano orari di entrata, pausa ed uscita differenziata rispetto alla generalità dei dipendenti.

Nei casi 1), 2) e 3) la ricorrenza in maniera prevalente di almeno due delle condizioni sopra descritte è condizione necessaria e sufficiente per il riconoscimento dell'indennità, che viene riconosciuta al dipendente mensilmente in base alla presenza effettiva in servizio secondo i valori di cui alla tabella allegata, determinati dalla pesatura effettuata secondo i criteri nella stessa tabella specificati.

Nel caso 4) tale condizione, anche non associata alle altre sopra descritte, comporta l'erogazione dell'indennità di disagio mensilmente in base alla presenza effettiva in servizio, secondo i valori di cui alla tabella 2 allegata.

- c. Compensi per maneggio valori

L'importo giornaliero di € 1,54 ex art. 36 CCNL 14.9.2000 è destinato al personale adibito a compiti che comportino maneggio di valori di cassa e l'indennità viene corrisposta nelle sole giornate in cui il dipendente sia adibito effettivamente al servizio. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza semestrale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione.

- d. Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. F) CCNL 1.4.1999. L'indennità è corrisposta unicamente al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità, per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, sulla base dei presupposti di seguito specificati. L'indennità verrà attribuita

mensilmente sulla base di specifica individuazione del dirigente *di settore* ad inizio anno e nei limiti della dotazione del fondo a ciò destinata. Il dirigente di Settore certificherà inoltre pertanto a consuntivo per ogni anno la ricorrenza per l'intero periodo di riferimento delle suddette condizioni.

PARAMETRO	PESO
1) Adozione di atti anche con valenza esterna	25
2) Istruttoria atti complessi di rilevanza interna	25
3) Autonomia operativa	15
4) Apposizione di pareri e supporto diretto al Dirigente	15
5) Coordinamento gruppi particolarmente complessi	fino a 25 (in relazione alla minore o maggiore complessità)
6) Coordinamento e supporto alla Direzione Generale	25

VALORI INDENNITA' IN RELAZIONE ALLA PESATURA

PESATURA	INDENNITA'
Fino a 25	€ 1.000,00
Da 25 a 55	€ 1.250,00
Da 56 a 65	€ 1.500,00
Da 66 a 75	€ 1.700,00
Oltre 75	€ 2.000,00

e. **Turnazione**

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

f. **Reperibilità ex art. 23 CCNL 14.9.2000**

Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale, nel senso che il lavoratore è tenuto a rendere 36 ore settimanali di prestazione (ovvero 35 ore in caso di orario ridotto) rimodulando la distribuzione settimanale delle stesse in modo tale da garantire il godimento del riposo relativo.

In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.

Le aree di intervento per servizi di reperibilità sono individuate dalla Giunta.

- g. Compensi per orario notturno, festivo, notturno festivo e per lavoro domenicale ex art. 17 2° comma lett. d) CCNL 1.4.19 99 nei confronti dei dipendenti che per esigenze di servizio vi siano adibiti.

Articolo 6 (Criteri integrativi per le progressioni economiche)

1. Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010, ad una revisione in senso selettivo dei criteri integrativi per le progressioni economiche stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

Articolo 7 (Formazione e aggiornamento)

1. L'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'ente predispone annualmente il piano della formazione per il personale, che sottopone alle OO.SS e RSU. L'Ente promuove direttamente o tramite istituti ad hoc le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

PERSONALE NEO ASSUNTO

- Informazione e nozioni di base sulla disciplina economico/giuridica del rapporto di lavoro
- affiancamento da parte di un tutor individuato e segnalato dal Dirigente per la durata del periodo di prova

PERSONALE IN SERVIZIO

- corsi di formazione, qualificazione e specializzazione professionale sia di carattere trasversale per categoria e/o profilo professionale sia di natura settoriale su iniziativa del Dirigente

3. L'ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione attraverso interventi a cura di propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione. Il personale, in aggiunta a quanto previsto dai punti precedenti, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti quali crediti formativi altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori dall'orario di lavoro, purché gli attestati vengano rilasciati a seguito di esami di merito finali.

5. L'ente si impegna nell'anno 2012 alla definitiva messa a regime del fascicolo informatico della formazione del dipendente.

Articolo 8

(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e di rischio.

2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.

3. Per quanto riguarda gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 9

(Pari opportunità e benessere organizzativo)

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Articolo 10 (Banca delle ore)

Le parti si impegnano a valutare un periodo sperimentale di attivazione della banca delle ore.

Articolo 11 (Interpretazione autentica)

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 12 (Norma finale)

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2012. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2012. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

2. Sono fatti salvi gli accordi specifici vigenti relativi:

- all'intesa in materia di garanzia delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e assemblea, stipulata in data 23.3.2007;
- alla riduzione di orario per il personale turnista della Polizia Locale, stipulato in data 26.9.2006;
- al contratto decentrato in attuazione dell'art. 11 l.r. Lombardia n. 8 del 14.4.2004 in relazione al personale dell'ex A.P.T. stipulato in data 6.4.2006.

ALLEGATO 1

CRITERI ANNO 2012

In ordine alle risorse per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, si confermano per il 2012 i criteri concordati per il 2011, in particolare il fondo destinato a tali retribuzioni per l'anno 2012 sarà inferiore di una percentuale pari almeno al 7% rispetto all'analogo fondo per l'anno 2010.

In ordine alle risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1.4.1999), si confermano per il 2012 i criteri concordati per il 2011, in particolare il mantenimento della riduzione del 15% rispetto al 2010 delle risorse destinate a finanziare detti utilizzi;

In ordine alle risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999), si confermano per il 2012 i criteri concordati per il 2011, in particolare il mantenimento della riduzione del 22% rispetto al 2010 delle risorse destinate a finanziare detti utilizzi.

In ordine al meccanismo di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici, le parti convengono di escludere dalla sua applicazione il piano di produttività ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 1.4.1999 previsto per l'anno 2012 per il Settore Manutenzione strade e finanziato sul fondo dello stesso anno.

ALLEGATO 2

Tabella riassuntiva delle fattispecie, condizioni e valori per il riconoscimento dell'indennità di disagio

INDENNITA' DISAGIO				
FATTISPECIE	1 Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche particolarmente avverse	2 Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata	3 Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio	4 Orario con articolazione differenziata per cat. B servizi di supporto, minore flessibilità e fascia di presenza estesa
CONDIZIONI	Occorre la presenza di almeno due delle fattispecie sopra elencate (fatta salva la condizione sub 4, che può presentarsi da sola) e che presentino carattere di prevalenza nel contesto della attività lavorativa svolta;			
PESATURA				
	sensibile = 1	sensibile = 1	sensibile = 1	presente = 1
	intenso=2	intenso=2	intenso=2	
	notevole=3	notevole=3	notevole=3	
VALORI ECONOMICI				
	fino a 3	€258,23		
	4	€618,23		
	5	€774,69		