

Contratto Collettivo Integrativo di Ente del Personale non Dirigente

Anno 2016

ENTE ACQUE UMBRE TOSCANE
IL PRESIDENTE
(Dr. Renzo Farini)

To FP CGIL
hlep1 19

asa

ART. 1 Campo di applicazione, durata, limiti

Il presente Contratto Collettivo Integrativo, cui transitoriamente si applica il CCNL Enti Pubblici non Economici ai sensi dell'art. 16 della Legge Istitutiva di EAUT, si applica a tutto il personale delle aree A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto, salvo diverse indicazioni contenute nello stesso.

L'accordo riguarda il periodo 01/01/2016 – 31/12/2016 e conserva la sua efficacia, salvo modifiche, fino al successivo e comunque non oltre il CCNL ex art. 13 della Legge Istitutiva di EAUT.

Le parti si danno atto che il fondo reso disponibile è oggetto di contenimento rispetto a quanto derivante dalla sua quantificazione storica come prevista nell'art. 17 della Legge istitutiva di EAUT (anno 2011) a seguito dell'indirizzo impartito con decorrenza 2012 dalle Regioni Umbria e Toscana tramite deliberazioni del 15 ottobre dello stesso anno.

ART. 2 Il sistema delle relazioni sindacali

Le parti concordano nel riaffermare che il sistema delle relazioni sindacali costituisce un elemento portante della struttura operativa e gestionale dell'Ente, e che, pertanto, si debba fare costantemente ricorso, soprattutto sotto il profilo qualitativo, al metodo del confronto tra Amministrazione e OO.SS.

In particolare, tenuto conto dello scenario di riferimento delineato dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia e fermo restando il rispetto e la distinzione di ambiti, competenze, prerogative e ruoli, le parti convengono sull'opportunità di improntare il confronto negoziale e le modalità relazionali reciproche secondo logiche che favoriscano la ricerca di soluzioni condivise.

ART. 3 Contrattazione integrativa

Tra le forme più rilevanti nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, delineato dall'articolo 2 del presente CCIE, in quanto fonte delle norme che regolano il rapporto di lavoro, oltre alla contrattazione collettiva nazionale, l'ordinamento prevede la contrattazione collettiva integrativa che si svolge a livello di singola Amministrazione.

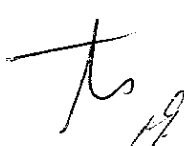
Le Amministrazioni possono attivare autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto tuttavia dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione.

L'attività negoziale tra delegazione trattante di parte datoriale e le OO.SS. rappresentative è improntata ai principi di correttezza e buona fede allo scopo di ricercare, nella conclusione degli accordi, il punto d'intesa in grado di contemperare le esigenze delle parti.

Per quanto attiene la delegazione di parte datoriale, spetta alle singole Amministrazioni l'individuazione del titolare del potere di rappresentanza per ciascun livello di contrattazione. La delegazione di parte datoriale può avvalersi dell'assistenza di personale dei competenti uffici laddove la materia trattata ne renda opportuna la presenza.

ART. 4 Sistemi di valutazione

In relazione a quanto previsto nell'art. 24 del CCNL 1 ottobre 2007 ed ai fini dell'attuazione di specifiche previsioni contemplate nel presente CCIE, saranno attivate, nel corso della validità dello stesso ed in conformità anche ai criteri e all'impianto generale del sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane già introdotto nell'Ente, peculiari procedure di valutazione concernenti l'accertamento del livello di esperienza professionale maturato, da effettuarsi con riguardo alle



competenze tecnico-professionali, relativamente sia alle progressioni tra le Aree sia alle progressioni economiche all'interno delle Aree (B e C).

Per quanto attiene la valutazione individuale ai fini del trattamento economico accessorio, in attuazione dei criteri di cui all'art. 25, 7° comma, del CCNL 1° ottobre 2007, si stabilisce di sviluppare ed articolare ulteriormente il criterio dell'incentivazione, doverosamente ispirato ai principi di oggettiva valutazione dei dipendenti in relazione agli obiettivi di Ente conseguiti, al cui fine l'Amministrazione si dota ogni anno di apposito Piano che è corredato da strumenti di misurazione del rendimento, venendo allo scopo assistita da apposito Nucleo di Valutazione.

Tale sistema, al fine dei riconoscimenti legati agli effettivi apporti come valutati attraverso il sistema introdotto, tabella di cui in allegato.

ART. 5 Profili professionali

Il sistema di classificazione del personale si articola nelle Aree A, B e C. come da declaratoria di cui all'allegato a) del CCNL 01/10/2007 quadriennio normativo 2006/2009 tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 13 della Legge istitutiva di EAUT e pertanto della permanente fase transitoria del regime contrattuale di riferimento.

I profili, sono distinti descrivendo l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area ed i livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una diversificata gamma di attività lavorative, secondo i profili tecnico e amministrativo, come di seguito individuati, fermi i livelli economici di cui al CCNL di comparto:

A) Profilo amministrativo

Il dipendente cui è attribuito il profilo amministrativo opera in autonomia all'interno del team di progetto e/o in processi interfunzionali in posizione di staff in virtù di approfondite conoscenze teoriche ed applicative sviluppate attraverso una specifica formazione ed esperienza.

Svolge attività di studio, ricerca, consulenza giuridico amministrativa, predispone regolamentazioni e normative di competenza dell'Ente, assicura lo svolgimento del processo di supporto nelle fasi procedurali e negli adempimenti amministrativi connessi agli appalti ed alle espropriazioni.

Svolge la stessa attività negli affari generali istituzionali e direzionali, nella gestione delle risorse umane sia sotto l'aspetto giuridico che economico, nel trattamento delle risorse economiche e finanziarie, nelle politiche di bilancio, nella contabilità generale, nell'attuazione del controllo di gestione, nella verifica mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti la corretta gestione delle risorse, nella individuazione dei metodi di lavoro, nella disposizione delle risorse patrimoniale ed economiche.

Possiede una conoscenza a carattere generale e settoriale di tecnologie e software applicativi negli specifici settori.

B) Profilo tecnico

Il dipendente cui è attribuito il profilo tecnico svolge, anche in collaborazione con altre professionalità, funzioni tecniche specialistiche all'interno di team o processo in virtù delle conoscenze teoriche e applicative riferite a specifici ambiti disciplinari.

Svolge, anche operando in team, attività di progettazione, collaudo, stima, miglioia, manutenzione ordinaria e straordinaria, studio, ricerca e programmazione.

Cura attività di contabilizzazione, rilevamento, accatastamento, perizia; predispone gli atti necessari alla liquidazione dei lavori in appalto, istruzione della pratica, esame degli atti, applicazione delle norme sui lavori pubblici; cura gli atti relativi alle procedure espropriative.

Assolve alla direzione dei lavori, sulla base dell'incarico affidato e assolve incarichi connessi alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Svolge attività di studio e ricerca volte a formulare proposte dirette al più razionale ed economico uso delle risorse idriche.

Attua in ogni aspetto e fase procedurale la distribuzione delle acque. Organizza e gestisce la manutenzione degli impianti per assicurare l'efficienza delle opere di adduzione, accumulo e distribuzione.

Cura i rapporti con l'utenza esterna ed interna, individua e fornisce l'esatta quantificazione degli introiti da mettere a ruolo.

Possiede una conoscenza a carattere generale e settoriale di tecnologie e software applicativi negli specifici settori.

3. Il personale dell'Ente è provvisoriamente classificato nelle Aree professionali "A", "B" e "C" in riferimento al CCNL del 17/02/1999 così come contenuto nella Dotazione Organica adottata con Deliberazione del CdA 06/05/2014 n.44.

ART. 6 Cambio di profilo

E' consentita la mobilità orizzontale da un profilo ad un altro, esclusivamente in presenza di situazioni di carenza nel fabbisogno del singolo profilo, tramite un percorso formativo ed un eventuale periodo di addestramento in affiancamento.

ART. 7 Progressioni del personale tra le Aree e sviluppo economico del personale all'interno delle Aree.

E' demandata ad apposita disciplina contrattuale integrativa la materia riferita a progressioni e sviluppo del personale al ricorrere dei necessari presupposti normativi. A tal fine costituisce peraltro elemento critico la presenza di uno status transitorio riferito all'inquadramento del personale così come stabilito dalle Leggi Istitutive di EAUT.

ART. 8 Incarichi di posizioni funzionali – Responsabilità Servizi (strutture come definite nel Regolamento di Organizzazione adottato dal CdA con deliberazione 06/05/2014 n.43).

Nelle more della definizione della struttura retributiva per gli incarichi di elevata professionalità in sede di CCNL nell'ambito della specifica tornata contrattuale (art. 21, CCNL 1 10/2007), vige il sistema di attribuzione di Posizioni Funzionali a fronte del conferimento di responsabilità di strutture, uffici e unità funzionali.

Ricordato quanto evidenziato all'art. 1 del presente contratto, è mantenuto in via transitoria per il 2016 il quadro degli incarichi come conferiti in precedenza secondo anche quanto stabilito con Deliberazione del CdA 19/06/2014 n. 55 a conferma di quanto prescritto con Verbale del CdA 29/01/2014, nonché nelle successive deliberazioni a conferma/modifica delle precedenti (deliberazione n.5 del 08/02/2016 di ratifica della n.07/2016 nonché deliberazione n.40 del 30/06/2016).

Le parti si danno atto che le indennità di cui al presente articolo 8 sono o comunque implicano svolgimento di compiti caratterizzati o da un elevato grado di autonomia gestionale/organizzativa o richiedenti possesso di titoli e/o specializzazioni ad alto contenuto professionale ovvero anche aventi carattere ispettivo, di vigilanza-controllo con elevato grado di autonomia/esperienza.

ART. 9 Procedura per il conferimento e la revoca di incarichi di posizioni funzionali

1. Il conferimento degli incarichi di cui al precedente art. 8, previa ricognizione delle relative posizioni funzionali prive di titolare, effettivamente attribuibili, avviene su proposta del Direttore al CdA, sentiti i dirigenti interessati.

2. Alla scadenza annuale, l'incarico può essere confermato, previo esito favorevole della verifica.

3. L'incarico, un mese prima della sua scadenza, può non essere riconfermato al soggetto titolare.

PPCGIL
6007

4. Se la revoca dell'incarico derivi dagli esiti di una valutazione negativa dei risultati, il dipendente potrà chiedere il contraddittorio.

ART. 10 Indicatori per il conferimento di incarichi di posizioni funzionali

1. Nell'affidamento degli incarichi si procederà a valutare tramite l'apprezzamento dei sotto-elencati indicatori:

- svolgimento di funzioni di titolarità di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa per lo svolgimento in autonomia e con assunzione di personale responsabilità di attività che presuppongono elevato grado di preparazione professionale;
- svolgimento di funzioni di responsabilità senza che siano intervenuti provvedimenti di revoca dell'incarico per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per accertamento di risultati negativi;
- anzianità nella titolarità di funzioni di responsabilità;
- conoscenze culturali/professionali acquisite anche a seguito della partecipazione a corsi di specializzazione in materie di interesse per l'Ente, debitamente documentate o comprovate dal possesso di titoli (diploma di laurea/secondo livello; laurea breve/primo livello; attestati di specializzazione post-laurea di durata annuale, biennale o triennale rilasciati da Università statali o riconosciute in materie giuridiche, economiche e/o tecniche);
- idoneità conseguita in precedenti concorsi per dirigenti;
- competenze e comportamenti organizzativi espressi nello svolgimento della propria attività lavorativa;
- competenze professionali possedute con riferimento alla Struttura in cui insiste l'incarico da conferire;
- attitudine allo svolgimento del ruolo accertata da soggetti esterni specializzati.

2. Nell'attribuzione degli incarichi, la scelta del soggetto deve essere effettuata sulla base degli indicatori di cui sopra, fermo restando l'elemento fiduciario del rapporto.

ART. 11 Individuazione delle Posizioni Organizzative

L'istituto delle Posizioni Organizzative è attualmente disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1° ottobre 2007, il quale contiene solamente le linee essenziali e fondamentali dell'istituto lasciando la regolamentazione di dettaglio alla disciplina di ciascun ente del comparto, nel rispetto del principio di autonomia riconosciuto agli enti stessi.

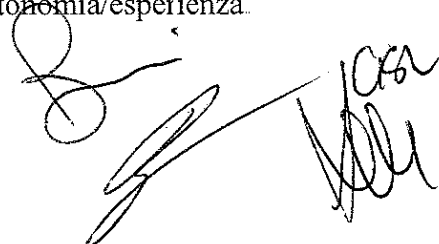
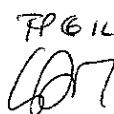
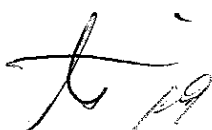
Specificamente, l'art. 16 del citato CCNL dispone che in relazione alle esigenze di servizio, gli Enti possono conferire - ai dipendenti inseriti nell'Area C - incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità "che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa"; incarichi declinati in via esemplificativa, ma non esaustiva, dal medesimo art. 16.

Pertanto, ai dipendenti ai quali saranno attribuiti gli incarichi - con le modalità previste dal successivo art. 12 - compete la corresponsione delle eventuali risorse rese disponibili a questo scopo in sede di contrattazione integrativa.

L'erogazione dei suindicati compensi indennitari è strettamente connessa alla formale attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa ed all'effettiva assunzione di responsabilità. Infatti, considerato il peculiare collegamento di tale trattamento indennitario all'incarico, l'erogazione dello stesso termina in caso di cessazione, per qualunque causa, dell'incarico di posizione organizzativa.

Le parti si danno atto che le indennità di cui al presente articolo 11 sono o comunque implicano svolgimento di compiti caratterizzati o da un elevato grado di autonomia gestionale/organizzativa o richiedenti possesso di titoli e/o specializzazioni ad alto contenuto professionale ovvero anche aventi carattere ispettivo, di vigilanza-controllo con elevato grado di autonomia/esperienza.

ART. 12 Conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative



Destinatari delle sopra individuate posizioni organizzative sono esclusivamente i dipendenti classificati nell'Area C.

1. Conferimento

La competenza al conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa individuati al precedente art. 11 è del Direttore con atto scritto, tenendo conto dell'esperienza maturata – che non potrà essere comunque inferiore ad un'anzianità minima nell'Area di 36 mesi – anche in relazione al livello economico di inquadramento, dei requisiti culturali, delle propensioni e delle capacità professionali espresse dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro in relazione alle caratteristiche ed ai contenuti dell'incarico.

2. Revoca delle Posizioni Organizzative

Gli incarichi per le Posizioni Organizzative possono essere revocati con atto scritto dal Direttore a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi.

Ai fini del presente articolo, per "mutamenti organizzativi" si intendono sia le riorganizzazioni disposte per riduzione delle dotazioni organiche e modificazione conseguente delle posizioni organizzative della struttura interessata, sia la variazione strutturale, in aumento, della forza dell'Area C della struttura stessa.

In caso di particolare gravità relativamente alle suesposte fattispecie, la revoca può intervenire anche prima della scadenza del periodo annuale preso a base per la valutazione.

Il dipendente può in ogni caso chiedere il contraddittorio.

Le parti si danno reciprocamente atto che per l'anno 2015 non sono stati attribuiti incarichi di Posizione Organizzativa benché vi sia conferimento di incarichi per lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità come da precedente art. 8) oltreché come da successivo art. 16) lett. D).

ART. 13 Orario di lavoro

Tenuto conto che l'Ente ha stabilito il proprio orario di servizio, eccetto quella per l'attività di sorveglianza degli impianti diversamente disciplinato, dalle ore 7.30 alle ore 14.00 dei giorni dal lunedì al venerdì e dalle ore 15 alle ore 18 dal lunedì al giovedì, il personale è tenuto ad effettuare l'orario ordinario di lavoro fissato in 36 ore settimanali, all'interno di detto orario di servizio assicurando comunque la contemporanea presenza in servizio dalle ore 8.30 alle ore 13.00 dal lunedì al venerdì e dalle ore 15.30 alle ore 17.30 in due dei pomeriggi dal lunedì al giovedì (in relazione a tale articolazione di orario sussistono le seguenti fasce di flessibilità: dalle 7.30 alle 8.30, dalle 13.00 alle 14.00, dalle 15.00 alle 15.30 e dalle 17.30 alle 18.00).

Pertanto le 36 ore di lavoro settimanale devono essere effettuate con la presenza obbligatoria sopra indicata, con la presenza nelle fasce di flessibilità e con l'eventuale ulteriore servizio nei pomeriggi di lunedì, mercoledì e venerdì.

Per l'eventuale presenza in servizio nei giorni di sabato e festivi è necessaria l'autorizzazione rilasciata dal responsabile di riferimento.

Nelle fasce di presenza obbligatoria sopra individuate, le eventuali assenze dovranno essere preventivamente richieste ed autorizzate.

I dipendenti sono tenuti alla timbratura presso gli appositi rilevatori (o registro di firma ove questi non risultino installati) all'inizio ed alla fine di ogni turno di lavoro, per la pausa ristoro, nonché per le uscite, di qualsiasi natura, nel corso del servizio.

L'astensione dal lavoro per la consumazione del pasto ha la durata minima di 30 minuti e massima di 2 ore ed è individuata nella fascia oraria dalle ore 13,00 alle ore 15,00; la timbratura della pausa pranzo è obbligatoria sia in uscita che in entrata. La decurtazione dei 30 minuti in caso di omessa timbratura della pausa pranzo avverrà automaticamente d'ufficio.

RUB

[Handwritten signature]

FPCELL
CAN

[Handwritten signature] ^{cas}

L'orario di lavoro non può eccedere le 48 ore settimanali ivi comprese le ore di lavoro straordinario con il limite di 10 ore giornaliere ivi comprese le ore di lavoro straordinario.

L'eccedenza di orario effettivamente prestato rispetto all'orario di lavoro - ad eccezione del lavoro straordinario - rilevata su base mensile, deve essere compensata inderogabilmente, a pena di decadenza, entro il semestre di formazione dell'eccedenza (30 giugno e 31 dicembre).

Il difetto di orario effettivamente prestato rispetto all'orario di lavoro rilevato su base mensile, deve essere compensato inderogabilmente entro il semestre di formazione del deficit (30 giugno e 31 dicembre).

La mancanza di tale compensazione, fatta salva ogni conseguenza di carattere disciplinare, comporterà le conseguenti trattenute retributive da computarsi nei mesi di luglio e di gennaio.

Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema di rilevazione e gestione dell'orario in particolare presso la Sede Centrale e l'Unità Locale di Perugia consentono l'impiego di adeguati meccanismi di compensazione delle ore.

ART. 14 Assenza per malattia

In caso di assenza per malattia ovvero in caso di sua eventuale prosecuzione il dipendente è tenuto a comunicare all'ufficio competente tempestivamente, e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, l'assenza e quanto prima il numero di protocollo del certificato rilasciato dal medico.

ART. 15 Lavoro straordinario – Turni – Servizio di pronta reperibilità – Missioni – Servizio sostitutivo mensa

A) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario, individuato nel lavoro effettuato per una frazione minima di trenta minuti al di fuori dell'orario di servizio, può essere utilizzato esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro urgenti ed eccezionali che non possono essere risolte con una adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

L'effettuazione del lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente di riferimento con la specifica motivazione relativa all'urgenza ed alla eccezionalità e non può essere autorizzata oltre il limite delle duecentocinquanta ore annuali per ogni dipendente.

In caso si renda indispensabile per motivi di comprovata urgenza l'effettuazione di lavoro straordinario oltre il suddetto limite, dovranno essere preventivamente concordate con le OO.SS. modalità e tempi di durata di tali prestazioni.

B) Turni

Il lavoro in turno è effettuato in relazione ai compiti connessi con la gestione, manutenzione e sorveglianza delle dighe e degli impianti irrigui in esercizio o comunque per le esigenze che possano manifestarsi, anche se non in esercizio.

I turni sono disposti dal Dirigente su proposta del Responsabile dell'impianto con calendarizzazione mensile che deve prevedere per il dipendente un giorno di riposo settimanale.

L'attività in turno segue la disciplina di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 14.2.2001.

C) Servizio di pronta reperibilità

Il servizio di pronta reperibilità è effettuato - di norma - in relazione alle attività inerenti le dighe e gli impianti irrigui ed è disposto dal Dirigente su proposta del Responsabile dell'impianto con calendarizzazione mensile.

La disciplina del servizio di pronta reperibilità è quella prevista dall'art. 19 del C.C.N.L. 14.02.2001, rispetto al quale il limite massimo dei turni mensili è elevabile fino ad un massimo di 15 con il consenso scritto del dipendente.

DB

[Signature]
14

IPCCIL
007

[Signature]

ASL
[Signature]

Il riposo compensativo di cui al comma 6 del richiamato articolo, deve essere effettuato entro 1 mese dalla prestazione.

D) Attività lavorativa prestata in missione

L'attività lavorativa prestata in missione è quella svolta in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio assegnata al dipendente.

L'attività lavorativa in missione è ordinata dal Dirigente di riferimento e relazionata dal dipendente negli appositi moduli da trasmettere all'inizio del turno di lavoro successivo all'ufficio preposto al controllo orario.

Per gli aspetti normativi della missione, non diversamente disciplinati dal presente accordo, si assume quanto previsto in merito dall'art. 21 del C.C.N.L. 14/02/2001

Le particolari situazioni di cui al punto 7 del citato articolo del C.C.N.L. vengono individuate nella circostanza eccezionale in cui la sospensione della presenza del dipendente dagli impianti sia pregiudizievole alla sicurezza pubblica e/o dei lavoratori e a quella dell'impianto stesso.

E) Servizio sostitutivo mensa

Ove ricorrano le condizioni previste dall'accordo sindacale nazionale sottoscritto in data 24 aprile 1997, ai dipendenti – nessuno escluso - viene corrisposto un buono sostitutivo mensa il cui valore nominale è stabilito per il corrente anno in €. 7,00 (con quota parte a carico del dipendente) in ogni caso nel limite massimo di legge

ART. 16 Struttura trattamento economico accessorio

Personale delle Aree

La struttura del trattamento accessorio del personale delle Aree è stata rivisitata al fine di rendere l'assetto retributivo coerente con la particolare valenza assunta dal sistema degli incarichi nell'ambito di ciascuna area, al quale è correlato il peculiare trattamento accessorio previsto.

In considerazione, peraltro, del prolungato processo di professionalizzazione del personale dell'Ente, maturato in un contesto caratterizzato dalla logica organizzativa, nonché del principio di flessibilità organizzativa all'interno delle Aree, che scaturisce anche dalla cronica e rilevante carenza di personale si delinea una nuova configurazione della retribuzione accessorio, in base alla quale, a ciascun livello economico corrisponde un trattamento accessorio erogato con modalità e misura fissa, composto dall'indennità di Ente, correlata all'Area di appartenenza, e da un compenso di professionalità agganciato al livello economico stesso.

Nel rispetto del c.d. principio della non riducibilità della retribuzione – che fa rientrare nella retribuzione non riducibile del lavoratore tutti quegli emolumenti, a carattere continuativo, che gli vengono erogati in considerazione delle qualità essenziali delle mansioni - il nuovo trattamento accessorio è stato definito tenendo conto dell'attuale trattamento accessorio (salario di garanzia, indennità di responsabilità, indennità per esercizio di compiti connessi a particolari responsabilità, compensi per oneri, rischi e disagi, ove spettanti).

Alla luce di quanto sopra, fermo restando il mantenimento degli importi annuali di trattamento economico accessorio corrispondenti a ciascun livello economico, si delinea la seguente configurazione del trattamento accessorio:

- Indennità correlate al livello di inquadramento;
- Indennità variabili;
 - in relazione dell'incarico di posizione organizzativa o di posizione funzionale,
 - in relazione all'attribuzione di particolari mansioni o compiti;
- Compensi di natura occasionale o aleatoria;
- Compensi incentivanti la produttività

TP CGIL
CON

A) Indennità di Ente

Spetta in relazione all'Area di appartenenza ovvero al livello di inquadramento:

Istituita ai sensi dell'art 26 del CCNL 2002-2005, viene erogata per 12 mensilità in misura differenziata in funzione dell'Area professionale di appartenenza. Essa costituisce voce retributiva con carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.

Gli importi individuali sono quelli da ultimo incrementati con decorrenza 1° gennaio 2009 dal CCNL 2006-2009, sottoscritto il 18 febbraio 2009.

B) Compenso di "professionalità"

Il Compenso di "professionalità", istituito come momento riorganizzativo e semplificativo con il CCIE di EIUT dell'anno 2010 e transitato verso EAUT, risulta indicativamente correlato con le responsabilità e la qualificazione e l'aggiornamento riconducibili al livello economico di appartenenza. Esso viene erogato per 12 mensilità nelle misure indicate nel richiamato CCIE 2010.

Tale compenso rivedibile è stato corrisposto a decorrere dalla sua istituzione in modo transitoriamente e tendenzialmente stabile e ne viene confermata provvisoriamente l'erogazione per l'anno 2016, dandosi comunque atto che esso è maturato nel processo riorganizzativo che ebbe a riguardare EIUT nell'anno 2010 e poi transitato in EAUT che ulteriore riorganizzazione ha ex lege comportato.

C) Indennità in relazione ad incarichi, compiti o mansioni

Spettanti in funzione dell'incarico di posizione organizzativa o di posizione funzionale assegnati al dipendente, ovvero in relazione all'attribuzione di particolari mansioni o compiti:

1. Indennità di "posizione organizzativa"

Al personale cui è stata conferita una posizione organizzativa secondo quanto previsto all'art. 12 del presente contratto, viene corrisposto un compenso annuo attribuito in dodici quote mensili come stabilito al precedente art. 11.

2. Indennità di Posizione Funzionale

Al personale destinatario di incarichi di Posizione Funzionale viene confermata, oltre alle indennità spettanti in relazione al livello economico di appartenenza (compenso di professionalità, eventuale salario di garanzia e attribuzione di eventuali ulteriori incarichi particolari), un'indennità di funzione variabile correlata all'incarico nelle entità di cui al CCIE 2013.

Detta indennità, erogata per 12 mensilità, non è cumulabile con l'indennità di Posizione Organizzativa. L'indennità di funzione – anche in quanto conferita al personale direttivo ratione officii – è atta a compensare (e riassorbire) in via forfetizzata e sostitutiva (tutto ciò nel limite complessivo di 96 ore annue quale limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e della integrità fisio-psichica del dipendente) i riposi compensativi e i compensi per l'eventuale prolungamento oltre l'orario di lavoro (36 ore settimanali) senza che tale indennità possa essere peraltro inclusa nel calcolo degli "istituti indiretti".

D) Indennità variabili in relazione all'attribuzione di particolari responsabilità, mansioni o compiti

DB

h

FPCEIL
GSL

GSL

1. Indennità per esercizio di compiti di particolare responsabilità, oneri, rischi e disagi (ex art. 32, comma 2- penultimo capoverso - del CCNL 16.2.1999 ed art. 35, comma 3 lett. B del CCNL 6 luglio 1995)

Specifiche responsabilità – Rischi – Disagi - Gravose articolazioni di orario - Reperibilità

Le relative indennità sono attribuite nelle misure di cui al CCIE 2013 e precedenti per le attività sotto indicate:

	Compiti
I	Compiti di protezione civile in raccordo con gli ingegneri responsabili delle dighe o del Canale Battagli: esigenze che si manifestano in situazioni di vigilanza connesse all'esercizio delle realtà sopra indicate.
II	Gestione beni patrimoniali: consegnatario ai sensi del Regolamento di Contabilità.
III	Compiti speciali svolti presso le dighe di ritenuta: a) rappresentanza, manutenzione e controllo impianti b) piccola manutenzione controllo impianti c) piccola manutenzione e controllo rete strumentale
IV	Gestione cassa economale: indennità di rischio e maneggio valori: a) cassa Sede Centrale b) cassa Sede Territoriale

Le parti si danno atto che le indennità di cui al presente articolo 16 lett. D) punto 1- IV sono o comunque implicano svolgimento di compiti caratterizzati o da un elevato grado di autonomia gestionale/organizzativa o richiedenti possesso di titoli e/o specializzazioni ad alto contenuto professionale ovvero anche aventi carattere ispettivo, di vigilanza-controllo con elevato grado di autonomia/esperienza.

E) Compensi di natura occasionale o aleatoria

1. Compenso per lavoro straordinario

Detto compenso viene erogato in relazione alle ore autorizzate di prestazione lavorativa che eccedono l'orario ordinario e non è cumulabile con l'indennità di posizione organizzativa né con l'indennità di funzione.

La misura oraria dei compensi è calcolata, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 14/02/2001 maggiorando lo stipendio tabellare, comprensivo del rateo di tredicesima, delle seguenti misure percentuali:

- 15% per il lavoro straordinario diurno;
- 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo);
- 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno e festivo.

2. Compenso per turni

Detto compenso viene erogato in relazione alle prestazioni lavorative svolte in turnazione. La misura oraria del compenso è calcolata, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 14/02/2001 maggiorando l'importo costituito dalla somma dello stipendio tabellare, comprensivo del rateo di tredicesima, dalla Retribuzione individuale di anzianità (RIA) e dall'assegno di garanzia, delle seguenti misure percentuali:

- 20% per le ore di turno svolte nella fascia pomeridiana (dalle ore 14,00 alle ore 22,00);

- 80% per le ore di turno svolte nella fascia notturna (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo) o nei giorni festivi;
- 90% per le ore di turno svolte nella fascia notturna festiva.

3. Compenso destinato a remunerare la reperibilità

Il servizio di reperibilità è compensato per ogni ora feriali con € 1,00 e con € 1,10 per ogni ora festiva. Il servizio non può essere frazionato in misura inferiore alle sei ore. L'importo del compenso tiene conto, in ogni caso, della misura massima prevista nell'art. 19 del CCNL 14/02/2001.

F) Compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale

Il sistema premiante dell'Ente, essenziale leva gestionale di incentivazione del personale, si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi e di impulso alla programmazione di Ente, coinvolgendo tutto il personale e valorizzando il confronto con le OO.SS. Costituiscono elementi dello stesso il "Compenso incentivante la produttività collettiva" anche in attesa della stipula del nuovo CCNL, ed i "Progetti speciali", in relazione alle finalità che si intendono rispettivamente perseguire:

- il conseguimento degli obiettivi di piano dell'Amministrazione;
- la gestione di specifiche criticità connesse all'attuazione di disposizioni legislative o al superamento di particolari esigenze organizzative

Il sistema prevede un'ampia e sistematica attuazione del principio della valutazione differenziata degli apporti individuali, per corrispondere compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo, ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 16.02.1999 così come richiamato dall'art. 25, comma 7, del CCNL 1° ottobre 2007. Quanto sopra e in appresso in linea con quanto premesso all'art. 1 del presente

A tal fine, ad eccezione di quanto al successivo n. 1, vedasi tabella di cui all'art. 4 del presente CCIE.

1. Progetti speciali

Ove l'Amministrazione individui la necessità di adempiere a particolari attività che non possano essere eseguite nell'ordinaria gestione, incarica un dipendente di redigere un progetto finalizzato che deve prevedere il contingente di personale occorrente, le professionalità necessarie ed i tempi di realizzazione.

Per l'anno 2016 non vengono individuati autonomi progetti speciali atteso che il Piano del Rendimento, fissando gli obiettivi dell'Ente, ve li ha riassorbiti e conglobati

2. Compenso incentivante la produttività collettiva ed individuale e risorse destinate al rendimento.

Le somme eventualmente non attribuite in attuazione del Piano di Rendimento costituiscono economia per l'Amministrazione mentre il 50% (laddove il 50% costituisce economia) delle eventuali altre somme del fondo che alla fine dell'anno di riferimento risulteranno non utilizzate andranno a confluire nel compenso incentivante la produttività collettiva e saranno erogate, in attesa della stipula del nuovo CCNL, in relazione alle ore di presenza ordinaria ed al parametro connesso al livello economico di appartenenza con riparametrazione direttamente proporzionale alla risultanza economica individuale come riconosciuta sulla base dell'attuazione del Piano del Rendimento, individualmente incrementata del valore 1.000.

Per quanto concerne invece le risorse direttamente destinate al rendimento - miglioramento del livello dei servizi e obiettivi correlati a mantenere/migliorare l'operatività dell'Ente nei consueti parametri di efficienza organizzativa e funzionale viene fatto rinvio al Piano del Rendimento ed al relativo Sistema di Valutazione, che è compito del CdA adottare assistito a tal fine dal Nucleo Valutazione.

G) Compensi ex Lege

1. Compiti ex Lege Ingegnere Responsabile dighe e infrastrutture allocata nel fondo.

La relativa indennità è attribuita nelle misure di cui al CCIE 2013 e precedenti. A tale onere si fa fronte tramite risorse proprie e preesistenti del fondo ("risorse storicizzate") e pertanto esso non causa aggravio di spesa per l'amministrazione.

2. Compensi ex art. 93 (già 92) del D. Lgs 163/2006 e s.m.i. (ora art.113 Dlgs 50/2016).

Di tali risorse variabili è dato annualmente conto ed esse costituiscono agli effetti di bilancio una "partita di giro", in quanto correlate e da ricondurre a parte della quota per spese generali in avanzamento di opere concessionate delle quali seguono propria contabilità in linea con le disposizioni che disciplinano tale materia. Quanto allo stanziamento vedasi apposita voce di Bilancio preventivo 2016 adottato dal CdA di Eaut ed approvato dalle Regioni vigilanti da considerarsi come parte integrante del documento di costituzione/utilizzo dei fondi di amministrazione fermo restando che tale onere non causa aggravio di spesa per l'amministrazione in ragione delle caratteristiche sopra-enunciate. Tale materia è inoltre oggetto di specifica regolamentazione ed è definita secondo le modalità previste dalla Legge.

Le parti si danno atto che le indennità di cui al presente articolo 16 lett. G) punto 1 sono o comunque implicano svolgimento di compiti caratterizzati o da un elevato grado di autonomia gestionale/organizzativa o richiedenti possesso di titoli e/o specializzazioni ad alto contenuto professionale ovvero anche aventi carattere ispettivo, di vigilanza-controllo con elevato grado di autonomia/esperienza.

Le indennità di cui alla lett. B), C) punto 2, D), E) e G) n. 1 sono oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.

Le indennità di cui alla lett. F) saranno liquidate orientativamente entro il primo semestre successivo all'esercizio di riferimento.

ART. 17 Criteri e modalità per la costituzione dei Fondi per il trattamento accessorio

I Fondi vengono ogni anno costituiti nel rispetto delle norme contrattuali e delle disposizioni di Legge vigenti tra le quali, l'art. 16 della Legge Istitutiva di EAUT.

Al riguardo i criteri logici e di calcolo adottati ai fini della determinazione delle risorse complessive erano risultati quelli di cui all'art. 23 del CCIE di EIUT per il 2011 cui è fatto rinvio, risorse le quali sono transitate ai sensi dell'art. 16 della Legge Istitutiva di EAUT nei fondi per il trattamento accessorio, dovendosi per altro tener conto di quanto determinato a tale proposito come indirizzo da parte delle Regioni Vigilanti tramite propri atti adottati nell'anno 2012.

ART. 18 Norme disciplinari

Viene recepito integralmente il Capo II del C.C.N.L. per il quadriennio normativo 2002-2005 che conferma, con modifiche, quanto previsto in materia dal Capo V del C.C.N.L. 6 luglio 1995.

ART. 19 Rinvii

Per quanto afferente l'eventuale disciplina della banca delle ore si rinvia ad apposita tornata di contrattazione integrativa.



PP CGIL

