



Taviano Città dei Fiori

CONTRATTO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2013

L'art. 4 del il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto EE.LL. del 01/04/1999 prevede che in ciascun ente le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo, utilizzando le risorse di cui all'art. 15 e nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del medesimo contratto.

La delegazione trattante, nella seduta del 17/07/2013, ha approvato e sottoscritto il contratto decentrato del personale dipendente per l'anno 2013 sia per la parte normativa sia per la parte economica;

Il Funzionario Servizi Finanziari ed Economici ha prodotto la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico – Finanziaria che sono state allegate alla deliberazione di presa d'atto della approvazione del contratto della Giunta comunale, per farne parte integrante e sostanziale;

Il Revisore Unico dei Conti ha espresso il parere di compatibilità dei costi in data 22/11/2013;

La Giunta Comunale ha preso atto ed approvato il contratto decentrato anno 2013 per il personale dipendente sottoscritto dalla Delegazione Trattante ed approvato dal revisore dei conti, demandando al responsabile del Settore Servizi Economici e Finanziari le ulteriori determinazioni.

La Relazione illustrativa e Relazione tecnico -finanziaria

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto o ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	17 luglio 2013
Periodo temporale di vigenza	anno 2013
Composizione della delegazione trattante	<p style="text-align: center;">Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <p>dott. Giancarlo RIA Segretario Generale dott. Francesco TRIANNI Responsabile Settore Servizi Finanziari ing. Luigi Ignazio GIANNI' Responsabileo Settore Urbanistica e Ambiente geom Cosimo MOSTICCHIO Responsabile Settore LL.PP. e manutenzioni avv. Cinzia PALMA Responsabile Settore Affari Legali e Contenzioso avv. Luisa TUNNO Comandante Polizia municipale</p> <p style="text-align: center;">Organizzazioni sindacali ammesse contrattazione (elenco sigle)</p> <p>FP CGIL - UIL EE.LL. - FIST CISL - DICCAP - CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p style="text-align: center;">Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle)</p> <p>FIST CISL , CSA</p>
Soggetti destinatari	tutti i dipendenti del Comune di Taviano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p style="text-align: center;">PARTE NORMATIVA</p> <p>PARTE ECONOMICA : Risorse decentrate stabili € 111.986,00 (Lavoro straordinario, indennità di rischio, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di disagio, indennità maneggio valori, specifiche responsabilità categorie B – C – D. Risorse decentrate variabili : €14.314,00</p>
Rispetto degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento Organo Controllo Interno: È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno il quale " INVITA, Relativamente ai vincoli meritocratici di distribuzione del salario accessorio , poiché la voce f)"straordinario" non può ascrivere tra quelle indicate all'art.17 del CCNL 01/04/1999, a far confluire detta somma allo scopo destinata, nel fondo di cui alla lett.e) dell'accordo, e distribuita come incentivo ex art.17 comma 2 lett. G) "(ARAN –Parere n. 1462 dell'8/8/2012)</p> <p>Piano della performance: trattasi di adempimento non direttamente applicabile agli enti locali, ex art.16 del D.Lgs.150/2009</p> <p>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità : trattasi di adempimento non direttamente applicabile agli enti locali, ex art.16 del D.Lgs.150/2009</p> <p>Obbligo di pubblicazione: la pubblicazione viene fatta sul sito istituzione nella sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p>Validazione dell'OIV della Relazione della Performance: trattasi di adempimento non direttamente applicabile agli enti locali, ex art.16 del D.Lgs.150/2009</p>

1) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

Detratte tutte le somme occorrenti per il pagamento delle indennità e degli emolumenti aventi carattere fisso, le quote residue e la parte variabile del fondo vengono suddivise tra i settori in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, in proporzione al numero dei dipendenti assegnati a ciascun settore. La scelta degli obiettivi di progetti, il valore da assegnare agli stessi, sono stabiliti da ciascun Responsabile di Settore e dal Segretario Generale.

Le previsioni appaiono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, verso il personale, si applicano le norme regolamentari di cui al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi.

2) PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si evidenzia che, per l'anno 2013, sono previste progressioni economiche orizzontali, in attesa di attribuire la parte economica qualora sarà effettuato lo sblocco, dando priorità alle categorie B e C, poi alle categorie D1 e D3 fino a concorrenza delle somme disponibili.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate ex art.31 del CCNL 22.1.2004 per l'anno 2013., è stato costituito per un totale di **€ 126.300,00, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti**, come di seguito specificato:

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a **€111.986,00**, così determinate:

1) Risorse storiche consolidate: ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione Importo: importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/ 01/2004) **€91.069,00**

Incrementi esplicitamente quantificati dal CCNL

Descrizione Importo

a) 0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	€	8.263,00
b) 0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€	6.664,00
c) 0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004)	€	2.266,00
d) 0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	€	6.932,00
e) 0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	€	9.922,00
totale	€	34.047,00

2) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione Importo

a) RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€	2.367,95
b) Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	€	0,00
c) Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02 -05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	€	0,00
d) Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. 1), CCNL 1/04/1999)	€	0,00
e) Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	€	0,00
f) Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	€	0,00
totale	€	2.367,95

totale sez 1 : importo consolidato fondo anno 2003	€	91.069,00
Incrementi esplicitamente quantificati dal CCNL	€	34.047,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€	2.367,95
	€	127.483,95

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, di cui all'art.31, comma 3 del CCNL 22.1.2004, che alimentano il fondo per l'anno 2013 aventi carattere di eventualità e variabilità, ammontano a €14.314,00 e sono così determinate :

Descrizione Importo

a) Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	€	0,00
b) Risorse previste da disposizioni di legge per Incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)	€	0,00
c) Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/20 00)	€	0,00
d) Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	€	0,00
e) Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/19 99)	€	0,00
f) 1,2 % monte salari anno 1997 (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	€	17.409,00
g) Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	€	0,00
totale sez 2	€	17.409,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

a) Riduzioni del fondo per la parte fissa per indennità personale cessato	€	5.216,00
b) Riduzioni del fondo per la parte variabile per piani di lavoro personale cessato	€	3.095,00
c) Riduzioni del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2 -bis D.L. n. 78/2010 (progressioni orizzontali personale cessato)	€	10.281,95
totale sez 3	€	18.592,95

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione Importo

Risorse stabili (totale della sezione I €27.483,95) + **Risorse variabili** (totale della sezione II €14.314,00)
- **decurtazioni del fondo** (totale della sezione III €18.592,95) = **TOTALE € 126.300,00**

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione Importo

a) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	€	33.853,00
b) Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	€	1.650,00
c) Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	€	46.479,00
d) Indennità particolari responsabilità ufficiale anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	€	5.820,00
e) Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	€	14.314,00
f) Altro (Straordinario)	€	24.184,00
TOTALE	€	126.300,00

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Composizione fondo	Importo anno N 1 2012	Importo anno N 2 2013	Scostamento
Risorse stabili	117.648,00	111.986,00	- 5.662,00
Risorse variabili	11.679,50	14.314,00	+2.634,50
TOTALE	129.147,50	126.300,00	- 2.847,50

Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Verifica che gli strumenti della contabilità economico -finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

A tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

Cap. 6500 lavoro straordinario	€ 24.184,00
Cap. 6502 incentivazione produttività (risorse variabili)	€ 14.314,00
Cap. 6503 indennità particolari responsabilità ufficiale anagrafe ecc. front -office	€ 5.820,00
Cap. 6506 indennità di turnazione e reperibilità	€ 28.543,00
Cap. 6507 indennità di rischio	€ 1.980,00
Cap. 6508 indennità maneggio valori	€ 3.330,00
Cap. 6509 indennità disagio	€ 1.650,00
Cap. 6510 indennità di responsabilità catg. D,C e B	€ 46.479,00

**PARERE DEL REVISORE UNICO DEI CONTI SULLA COMPATIBILITÀ DEI COSTI DELL'IPOTESI DI
COSTITUZIONE E RIPARTO FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2013.**

IL REVISORE UNICO

premesse

- che l'art.5, comma 3 del C.c.n.l. 1/04/1999 per i dipendenti delle regioni, province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del C.c.n.l. 22/1/2004 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori ...A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto";
- che, inoltre l'art. 40, comma 3 del d. lgs. 30/3/2001, n. 165 (test o unico pubblico impiego) prevede, che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate";
- che l'art. 48, comma 6 dello stesso decreto prosegue sancendo che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori ..."
- che il parere dei revisori attiene, quindi, alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria) e non certo la sua legittimità e regolarità rispetto alle norme del contratto collettivo;
- che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

ritenuto che per poter esprimere tale certificazione sia necessario:

- che in calce all'accordo integrativo o comunque nel documento in cui lo stesso viene sottoposto all'esame dell'organo di revisione, sia quantificata con esattezza la spesa complessiva che viene a determinarsi a carico dell'esercizio finanziario a cui il fondo stesso si riferisce;
- che vengano esplicitamente indicate le risorse appositamente previste in bilancio a copertura di tale spesa;

visto

- che la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato in data 17.07.2013 una preintesa per l'applicazione degli Istituti giuridici ed economici da applicarsi al fondo salario accessorio 2013;
- che detta preintesa, completa della Relazione illustrativa e tecnico finanziaria, in uno con l'intergrazione documentale richiesta, è stata trasmessa da ultimo via mail all'Organo di Revisione in data 5.09.2013;
- che nella nota di trasmissione sono allegati le tabelle dimostrative dell'entità della spesa e della relativa copertura finanziaria;
- che l'Organo di Revisione ha provveduto a verificare l'esistenza in bilancio delle risorse erogate e da erogare a seguito dell'accordo in oggetto;
- visto che il fondo è stato determinato nel rispetto delle norme in vigore e che risulta formalmente corretto nella sua costituzione e compatibilità finanziaria;

considerato che l'ente non si trova in situazioni di deficitarietà strutturale;

verificata la corretta applicazione, in generale, delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

ritenuto, tuttavia, relativamente ai vincoli meritocratici di distribuzione del salario accessorio che la voce f) "straordinario" non possa ascrivere tra quelle elencate all'art.17 del CCNL 1/04/1999 e che, pertanto, la somma di € 24.184,00, allo scopo destinata, debba confluire nel fondo di cui alla lett.e) dell'accordo, e distribuita come incentivo ex art.17 comma 2 lett.g);

attesta

1) la compatibilità dei costi dell'ipotesi di Accordo Decentrato in oggetto in quanto vi è capienza negli appositi stanziamenti di bilancio per far fronte agli oneri derivanti dall'accordo;

2) la corretta applicazione delle norme di legge che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

invita

relativamente ai vincoli meritocratici di distribuzione e del salario accessorio, poichè la voce f) "straordinario" non può ascrivere tra quelle elencate all'art.17 del CCNL 1/04/1999, a far confluire detta somma pari ad € 24.184,00, allo scopo destinata, nel fondo di cui alla lett.e) dell'accordo, e distribuita come incentivo ex art.17 comma 2 lett.g) (cfr. ARAN - Parere n.1462 dell'8/8/2012).

Letto, confermato, sottoscritto il 22/11/2013

Il Revisore Unico
f.to dott. Angelantonio Contursi

COMUNE DI TAVIANO

Provincia di Lecce

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2013

Sottoscritto in data 17/07/2013

Delegazione di parte pubblica

Segretario Generale - Giancarlo RIA

Funzionario Sett. Servizi Finanziari – Francesco TRIANNI

Funzionario Sett. Affari Legali e Contenzioso – Cinzia PALMA

Funzionario Sett. Lavori Pubblici e Manutenzioni – Cosimo MOSTICCHIO

Funzionario Sett. Urbanistica e Ambiente – Luigi Ignazio GIANNÌ

Comandante Polizia Municipale – Luisa TUNNO

Delegazione Sindacale

Segreteria Provinciale FIST CISL - Elio GIANNUZZI_____

Segreteria Provinciale CSA Regioni Autonomie Locali - Enrico VECCHIO_____

La R.S.U

Luigi GRIMALDI _____

Antonio SPENNATO _____

Massimo LEZZI_____

Roberto NAPOLITANO_____

COMUNE DI TAVIANO

Provincia di Lecce

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2013

TITOLO 1 - Disposizioni Generali

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art. 2- Decorrenza e Durata

1. Il presente contratto per la parte giuridica ha validità **triennale** mentre per la parte economica concerne il periodo **1 gennaio – 31 dicembre 2013**.
2. Gli effetti giuridico ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale, da effettuarsi con le modalità di cui al predetto art. 2, le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le risorse decentrate
5. Le parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico -

finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3 -bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
 - b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
 - a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
 - b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
 - c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
 - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
 - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
 - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
 - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;

- k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - m) l'andamento dei processi occupazionali;
 - n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
 - o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli relazioni previsti dall'art.5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrati vo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III - Le risorse decentrate

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - a) finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
 - b) finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
 - c) prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - d) compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
 - e) compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
 - f) compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
 - g) erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di

specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .
6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, dell'indennità degli educatori e delle posizioni organizzative (se ente con dirigenza). L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.
4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
8. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:
- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
 - b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
 - c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
 - d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
 - e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
 - f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
 - g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.
9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.
10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle

consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.31, comma 2 del D. Lgs. n.150/2009.

11. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate per premiare le "eccellenze". Il "premio di eccellenza" (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito per categoria e annualmente definito in sede di contrattazione collettiva per l'utilizzo delle risorse decurtate) è destinato ai dipendenti più meritevoli (comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità arrotondato per eccesso e definito all'inizio del ciclo di gestione) secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale

TITOLO IV - Il trattamento accessorio

Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall' art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e a ver conseguito, nel periodo di comporta definito dal sistema di misurazione e di valutazione, una valutazione non inferiore a 60/100. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comporta.
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di riferimento secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio relativo Regolamento a cui si fa integrale rinvio.
 - d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva

nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art.11 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dall'art.8 e ss del CCNL 31.3.1999 e ss. mm. e ii., le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

Art. 12 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a €2.500,00.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
 - a) individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
 - ⤴ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
 - ⤴ Responsabilità di coordinamento;
 - ⤴ Responsabilità di formazione;
 - ⤴ Responsabilità di programmazione;
 - ⤴ Responsabilità di attuazione;
 - ⤴ Responsabilità di applicazione;
 - ⤴ Responsabilità di pianificazione;
 - ⤴ Responsabilità di controllo;
 - ⤴ Responsabilità di organizzazione;
 - ⤴ Responsabilità di funzioni vicarie;
 - ⤴ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
 - ⤴ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - b) graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - ⤴ Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
 - ⤴ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - ⤴ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
 - c) attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente,

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità .

Art.13 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabi lite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in €300,00 annui lordi.
2. La graduazione dell'indennità è determinata dal dirigente, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.
3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.14 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.
3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.

Art. 15 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, srettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.

Art.16 – Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;

- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
2. La misura della indennità di rischio è di €30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.

Art. 17 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
 - b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
 - c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
 - d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
 - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
2. Le situazioni di disagio sono scandite dal dirigente secondo la seguente graduazione:
- a) sensibile €20,00 mensili;
 - b) intenso €25,00 mensili;
 - c) notevole €30,00 mensili.
3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

Art.19 – Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di €0,52 a un massimo di €1,55 secondo il seguente prospetto:
- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 100.000,00 indennità € 1,55 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 100.000,00 ed € 20.000,00 indennità € 1,00 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati inferiore da €20.000,00 a 5.000,00 indennità € 0,52 giornaliera;
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 20 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

1. Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste e oltre il calendario scolastico, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI e annualmente definite.

Art. 21 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI, spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 22 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 23 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
 - a) incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
 - b) incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
 - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - d) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.
4. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

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

TITOLO V - Orario di lavoro

Art. 25 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

TITOLO VI - Disposizione transitoria

Art.23 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

dichiarazione congiunta n.1

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

DECENTRATO - CONTRATTO ANNO 2013

Lavoro straordinario

1. Nell'anno 2013 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di € **24.184,00**.
2. L'Amministrazione entro il mese di gennaio di ogni anno suddivide ed attribuisce il fondo di cui al precedente comma ad ogni settore, utilizzando i parametri già previsti nel precedente CCDI. In assenza di tale ripartizione ogni settore può autorizzare lavoro straordinario nei limiti di spesa effettuata nell'anno precedente.
3. L'Amministrazione si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo delle risorse accessorie.
6. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 250 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di di retta assistenza agli organi istituzionali, per i seguenti casi:
 - a) assistenza consiglio comunale
 - b) utilizzo gonfalone

Risorse decentrate

1. Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013 ammontano ad **€ 126.300,00**

Indennità di rischio

1. A decorrere dal 01.01.2013, ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati le seguenti figure professionali, nell'ambito delle categorie A -B-C:
 - Ufficiale di Riscossione
 - cuoco/a; inserviente asilo;
 - necroforo; custode cimiteriale;
 - messo notificatore;
 - Collaboratore Commesso
2. Le indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 devono essere corrisposte mensilmente, in misura di euro 30 mensili lorde per 11 mensilità;
3. L'Indennità di rischio viene corrisposta all'Ufficiale di riscossione secondo CCNL 4/11/2005;

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
UFFICIALE RISCOSSIONE	C	1	330,00	330,00
CUOCA E INSERVIENTE ASILO	B	2	330,00	660,00
MESSO NOTIFICATORE	B	1	330,00	330,00
NECROF. - CUSTODE CIMIT.	A	1	330,00	330,00
COLLAB. COMM. FOTOCOP.	A	1	330,00	330,00
			TOTALE	€1.980,00

Indennità di turno

1. Per lavoro a turni si intende quella particolare organizzazione del lavoro che prevede a l'alternanza dei lavoratori in turni prestabiliti di lavoro in maniera equilibrata su base mensile.
2. L'indennità di turnazione può essere erogata in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.
4. Spetta al Responsabile del servizio predisporre i vari turni.
5. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese.
6. Nell'anno 2013 ai fini della corresponsione della indennità di turno, vengono individuati i seguenti servizi:

L'ammontare complessivo dell'erogazione per indennità di turno non potrà in alcun modo superare l'importo stabilito in sede di accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse

Profilo professionale	Categoria	N° addetti		
VIGILANZA	Responsabile e Istruttori	9		
			TOTALE	€20.820,00

Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.
3. nell'anno 2013, ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità, vengono individuati i seguenti servizi:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti
VIGILANZA	C	9
SERVIZI DEMOGRAFICI	D e B	2
SERVIZIO ANNONA	C	1
TOTALE	€7.723,00	

Indennità di disagio

1. Al personale collocato nelle categorie A, B, C, che nello svolgimento della propria attività opera prevalentemente in condizioni di disagio, pericolo e danno particolarmente rilevanti quali :
 - attività in orari differenziati non rientranti nel turno;
 - orario spezzato;
2. Le parti concordano che, i compensi per l'indennità di disagio sono erogati, nella seguente misura mensile: da un minimo di euro 15 ad un massimo di euro 30 per 11 mesi, sono cumulabili con altre indennità non correlate allo stesso titolo.
3. Concordano altresì di individuare quali beneficiari dell'indennità di disagio il personale appartenente ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti
ADDETTO BIBLIOTECA	C	1
CUSTODE -NECROFORO	A	1
ADDETTI FARMACIA	D	3
TOTALE		€1.650,00

Indennità di maneggio valori

1. Al personale collocato individuato nella tabella in calce al presente articolo adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete l'indennità giornaliera ivi indicata (da un minimo di €0,52 a un max di €1,55).
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1°.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti
INCARICATO ECONOMO	D	1
COLLABORATORE SERVIZIO MENSA	B	1
PERSONALE FARMACIA	D	4
COLLABORATORE UFFICIO ENTRATE	B	1
ISTRUTTORE MERCATO ORTOFRUTTICOLO	C	1
TOTALE		€3.330,0

Specifiche responsabilità categorie B -C-D

1. Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999.
2. Le parti concordano che i compensi per l'indennità derivanti da specifiche e responsabilità per la categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, vengono erogati euro 2.500,00.
3. Al Personale incaricato **con atto formale** della riscossione diretta dei tributi comunali (UFFICIALE DI RISCOSSIONE categoria C), che comporta specifiche responsabilità, è riconosciuta una indennità nella **misura di €2.500,00**

4. La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata in base al grado e alla tipologia di responsabilità, e sulla scorta della valutazione graduare tra il minimo ed il massimo previsto per categoria.
5. Al personale incaricato **con atto formale** in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 CCNL 2002 -2005 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.
6. Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al comma precedente viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati :

Responsabilità derivanti dall'attribuzione di :

- Ufficiale di stato civile e anagrafe: Spennato Antonio € 300,00
- Collab. Professionale Anagrafe (una Tantum x carte di identità) € 120,00

Responsabilità derivante dai compiti per:

- Archivistici informatici: Ungano Sofia € 300,00
- Servizio di Front-Office 17 Unità (**individuate dai capi settore**) €5.100,00

Le indennità di cui ai predetti commi del presente articolo sono tra loro cumulabili limitatamente alle categorie B e C. L'indennità di responsabilità attribuita alla categoria D, è omnicomprendente anche della eventuale indennità spettante ai sensi del predetto comma 5 del presente articolo.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Istruttore Direttivo AA.GG	D	1	2.500,00	2.500,00
Assistente Sociale	D	1	2.500,00	2.500,00
Istruttore Direttivo Attività Produttive	D	1	2.500,00	2.500,00
Istruttore Direttivo Economo	D	1	2.500,00	2.500,00
Istruttore Direttivo Stato Civ -Anagrafe	D	1	2.500,00	2.500,00
Istrut. Diret. Serv.Personale	D	1	2.500,00	2.500,00
Direttore Farmacia	D	1	2.500,00	2.500,00
Collaboratore Farmacista	D	1	2.500,00	2.500,00
Collab. Farmacista	D	1	2.500,00	2.500,00
Collab. Farmac.p.t.(5 mesi p.t. e 7 mesi f.t.)	D	1	1.979,00	1.979,00
Istrut.Diret. Lavori Pubblici	D	1	2.500,00	2.500,00
Istrut.Diret. Urbanistica-Ambiente	D	1	2.500,00	2.500,00
Istrut. Diret. AA.GG. Cultura	D	1	2.500,00	2.500,00
Istrut. Ufficio Urbanistica	C	1	1.000,00	1.000,00
Istrut. Uffici Finanziari	C	2	1.000,00	2.000,00
Ufficiale di Riscossione	C	1	2.500,00	2.500,00
Istruttore Vigilanza	C	2	1.000,00	2.000,00
Istruttore Servizi demografici	C	2	1.000,00	2.000,00
Istruttore Attività Produttive	C	2	1.000,00	2.000,00
Istruttore Lavori Pubblici	C	1	1.000,00	1.000,00
Educatrice asilo nido	C	1	1.000,00	1.000,00
Coll.Prof.le Servizi Finanziari	B	1	1.000,00	1.000,00
TOTALE				€ 46.479,00

Ripartizione Lavoro straordinario

POLIZIA MUNICIPALE	8.200,00
AFFARI GENERALI	5.800,00
SERVIZI FINANZIARI	5.500,00
LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	1.625,00
URBANISTICA E AMBIENTE	1.875,00
ATTIVITÀ PRODUTTIVE	1.184,00
TOTALE	24.184,00

RIEPILOGO RIPARTIZIONE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2013

STRAORDINARIO	€ 24.184,00
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CATEGORIE D, C E B	€ 46.479,00
INDENNITÀ ANAGRAFE, ARCHIVIO, FRONT - OFFICE	€ 5.820,00
MANEGGIO VALORI	€ 3.330,00
DISAGIO CAT. A, B E C	€ 1.650,00
RISCHIO	€ 1.980,00
TURNAZIONE	€ 20.820,00
REPERIBILITÀ	€ 7.723,00
FONDO PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	€ 14.314,00
INCENTIVI RIVENIENTI DA RECUPERO ICI	3,5% su effettivi incassi
INCENTIVI EX ART. 92 COMMI 5 E 6 D.LGS 163/2006	€ 13.000,00

Si specifica che gli incentivi ex art. 92 commi 5 e 6 D.Lgs 163/2006 di €13.000,00 e quelli rivenienti da ICI, vengono previsti nel fondo, ma sono esclusi dal rispetto del limite del fondo.