

COMUNE DI RAMACCA
(Provincia di Catania)

C. Fiscale: 82001810876 – P. Iva. 00689120879
email: personale@comunediramacca.it

1^ Area "Affari Istituzionali e Amministrativi"
2^ Unità Operativa Personale

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale
Dipendente del Comune di Ramacca (CT) – Triennio
Normativo 2015/2017 – economico anno 2015**

PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA

Nei giorni 27 novembre, 7 dicembre e 10 dicembre dell'anno 2015, presso i locali dell'Ente Comune di Ramacca (CT), si sono incontrate la Delegazione trattante dell'Ente, nelle seguenti persone :

Presidente Dr. Cataldo La Ferrera 

Componente D.ssa Giuseppa Santagati

Componente D.ssa Tommasa Saitta

Componente D.ssa Cristina Di Mauro

Componente Ing. Salvatore Consoli

Componente Isp. Capo Orazio Fraccavento

la Delegazione di parte sindacale – RSU - nelle seguenti persone:

RSU Sig. Giuseppe Siracusa

RSU Sig. Vincenzo Calcedonio Blangiardi

RSU Sig.ra Febronia Motta

RSU Sig. Mario Catania

RSU Sig. Vincenzo Mauceri

RSU Sig. Giuseppe Angelo D'Amico

RSU Sig. Domenico La Piana

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL:

CGIL FP _____
CISL FPS _____
UIL FPL _____
CSA _____

Le parti, dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Ente Comune di Ramacca (CT).

Ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione di G.M. n. 17 del 27 gennaio 2016 con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente.

Nel giorno nove del mese di febbraio dell'anno 2016 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. La Ferrera Cataldo,

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL FP _____
CISL FPS _____
UIL FPL _____
CSA _____

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

RSU Sig. Giuseppe Siracusa

RSU Sig. Vincenzo Calcedonio Blangiardi

RSU Sig.ra Febronia Motta

RSU Sig. Mario Catania

RSU Sig. Vincenzo Mauceri

RSU Sig. Giuseppe Angelo D'Amico

RSU Sig. Domenico La Piana

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ramacca,

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE
NORMATIVA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2015-
2017 - economico 2015**
*(a seguito del CCNL 2006/2009, sottoscritto l'11.4.2008, e dell'art. 65 del
D.lgs. 150/2009)*

TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1-Quadro normativo e contrattuale

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell' art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"** richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 dell' Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;

3




- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ramacca e **disciplina tutte le materie demándate alla contrattazione integrativa.**

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatto salvo quanto previsto all'art.40 del d.lvo n. 165/2001 come modificato ed integrato dal d.lvo n. 150/2009.**

3. Per l'eventuale personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per il triennio **2015/2017.**

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art.4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali**

firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti da norme di legge e dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.**

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione .

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro, anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione** di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m)** saranno riportati **gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU** ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, **non sia stata raggiunta alcuna intesa.**

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004 e ss.mm.ii.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di **correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti** ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. **I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.**
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere**

autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999 e ss.mm.ii.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art.7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata**, alla controparte.
2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso**.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 e ss.mm.ii sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane**.

2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione**.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n.165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90 e ss.mm.ii.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e ss.mm.ii. e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, **almeno tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportano l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.
3. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite email. o fax**.
4. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi**.
2. Fatte salve le **responsabilità previste** dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari**

opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V^o Disposizioni diverse

Art. 14

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.**

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare **tutti** i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti **gruppi** di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

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

Art. 16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle **condizioni di lavoro** e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi **in cui** si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali** o della **distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva.

Art 17

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2015 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in **€ 37.336,74**, oneri ed Irap esclusi.

2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il **lavoro straordinario** prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT ecc.)**

3. L'amministrazione comunale, all'inizio di ogni anno, determina il budget da assegnare alle varie Aree. È facoltà dell'amministrazione di riservarsi l'assegnazione di

una percentuale dello straordinario da assegnare nel corso dell'esercizio tenuto conto delle reali esigenze delle aree. Le parti s'incontreranno, su richiesta di una delle parti, per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile di Area.**

5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati, se una delle parti ne fa espressa richiesta, preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

6. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 18

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito con **determinazione dirigenziale n. 330 del 29/06/2015** e ripartito con **deliberazione di G.M. n. 16 del 27/01/2016** e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal **processo di depurazione** delle risorse destinate **all'indennità di comparto**, alle **progressioni orizzontali**, ecc. operato dall'Amministrazione.

Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A) al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 19

Disciplina attribuzione indennità

1. L'attribuzione dei compensi avverrà con provvedimento dei Responsabili di Area previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative legittimanti l'attribuzione delle indennità (disagio, rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità, etc...) e documentate dal report periodico sull'attività svolta.

Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n°6 del CCNL del 14.09.00, in particolare :

- a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione all'articolazione adottata nell'ente:
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- c) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
 - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le ore 06.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno festivo infrasettimanale** maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2 lett. c);
- d) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta al personale solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno e qualora sussistono le condizioni e presupposti di cui all'art. 22.**
- e) Nell'eventualità di effettuazione della prestazione lavorativa in turno coincidente con il giorno festivo infrasettimanale al lavoratore spetta solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art. 22 - comma 5- del CCNL 14.09.2000 .
- f) È fatto divieto di utilizzare l'art. 24 del CCNL 14.09.2000 per il personale in turnazione.

2. Viene istituito il turno per il servizio di Polizia Municipale e per l'Ufficio Tecnico Comunale, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste per l'anno 2015 le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	Servizio di Polizia Municipale	12	€ 24.000,00
	Servizio Ufficio Tecnico Comunale a) Acquedotto	4	€ 7.000,00
	Totale somma destinata anno 2015		€ 31.000,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati all'interno della medesima Area e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 21

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive **€. 30,00 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per **i giorni di presenza con effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio prestati ed è liquidata mensilmente.**

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa si individuano le seguenti prestazioni di lavoro, che per le effettive condizioni ambientali e di lavoro in cui sono costretti ad operare, comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale :

Prestazioni lavorative soggette a rischio	
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di grandi dimensioni.	
- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con Scuolabus/ Bus Urbano.	n. 2 autisti
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a contatto con catrame, bitume, fuliggine, oli minerali e loro composti nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.	10
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi o da lavori di bonifica in terreni paludosi, uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco, impiego di antiparassitari, attività diretta e continua di rimozione e seppellimento delle salme.	4
- Prestazioni legate alle funzioni di ausiliare del traffico.	
Totale somma destinata anno 2015	€ 5.000,00

2. L'erogazione dell'indennità è effettuata dal Responsabile di Area, nei limiti delle risorse attribuite, previa attestazione e relazione sull'effettiva esposizione al rischio del personale individuato.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità - come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza - spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria di lavoro.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati all'interno della medesima Area e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

ART.1

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito per la parte stabile con **Determinazione Dirigenziale** n. 330 del 29/06/2015 e per la parte variabile dall'Amministrazione comunale con **deliberazione G.M.** n. 16 del 27/01/2106.
2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n.18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - c) dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

Art. 22

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è :
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
 - b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;
 - c) non può essere superiore **6 gg. al mese per dipendente**;
 - d) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
 - e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
 - f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta**.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate per l'anno 2015 al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	Somma prevista
Ufficio di Stato Civile	€ 3.850,00
Ufficio Tecnico Comunale	€ 3.900,00
Totale somma destinata anno 2015	€ 7.750,00

4. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati all'interno della medesima Area e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 23

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito **in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori ad € 500,00** e risponde di tale **maneggio** (di norma l'Economo Comunale, l'Ufficio Autentiche, l'Ufficiale d'Anagrafe, l'Ufficiale Elettorale e l'Ufficio Commercio).
2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati**.
3. L'indennità è calcolata e **liquidata** mensilmente e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate**.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di **€ 1,50** giornaliera ed un massimo di **€ 1,55**;
5. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.
6. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale, Commercio, Catasto e Ufficio Verbali	fino ad €. 499,00	€ 0,00
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale, Commercio, Catasto e Ufficio Verbali	da €. 500,00	€ 1,50
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale, Commercio, Catasto e Ufficio Verbali	da €. €. 1.000,00	€ 1,55

Non è corrisposta l'indennità di maneggio valori qualora l'importo medio mensile riscosso non supera i 500 euro.

7. Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità per l'anno 2015 sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale, Commercio, Catasto e Ufficio Verbali		€ 741,80
Totale somma destinata anno 2015		€ 741,80

8. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati all'interno della medesima Area e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione

dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 24

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. L'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione**:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%**;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%**.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile**;

3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste complessivamente, per l'anno 2015, in **€ 8.000,00, di cui € 4.000,00 per l'UTC ed € 4.000,00 per la P.M.**

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati all'interno della medesima Area e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art.25

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Vedi deliberazione di G.M. n. 71/2010)

1. L'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€. 2.500,00**.

2. In applicazione dell'art.4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"** dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

4. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Imp. Annuo Indennità Pro-capite
<p>Al personale di cat. B, C e D, nominato Responsabile di Servizio, secondo quanto previsto dall'organigramma dell'ente, viene riconosciuta una specifica indennità, ai sensi dell'art.17, comma 2, lettera f) CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 2004/2005, nel rispetto dei seguenti criteri :</p> <p>a) responsabilità formalmente attribuita con provvedimento amministrativo;</p> <p>b) affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità), anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente;</p> <p>e) raggiungimento dei risultati.</p>	€.

4. La liquidazione compete ai Responsabili di Area, previa valutazione dei risultati raggiunti.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità.**

6. L'importo dell' indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.**

8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità per l'anno 2015 è pari a zero

Specifiche Responsabilità- art. 7, lett. f) ccnl.2004/2005	Anno 2015	n.	€ -----
--	--------------	----	---------

9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 26

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **particolari responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura **massima di € 300 annuali**.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per particolari responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale e può essere liquidata nella misura massima del 50% **semestralmente**.

5. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
Ufficiale di stato civile		2	€ 600,00
Ufficiale elettorale		1	€ -----
Ufficiale d'anagrafe		2	€ 600,00
Messi notificatori		3	€ 900,00
Responsabile URP		1	€ 300,00
Responsabile Protezione Civile		1	€ 300,00
Totale somma destinata anno 2015			€ 2.700,00

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art.27

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli e dalle risorse finanziarie previste.**
2. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascuna Area e destinate ai dipendenti secondo i seguenti criteri e modalità:**
 - a) numero di Unità Operative e n. di dipendenti di ciascuna Area (assegnazione per Area);
 - b) 40% da destinare ai Responsabili di U.O. e 60% da destinare a tutti i dipendenti.
3. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato da ciascun Capo Area, che valuterà sia i responsabili di U.O. che i singoli dipendenti.**

Prima di procedere all'effettiva erogazione del compenso ciascun Capo Area, ai fini della valutazione, deve tenere conto delle assenze a vario titolo di ogni singolo dipendente.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari ad **€ 13.994,31**

Art. 28

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che : "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art.17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto.**

Infatti l'art.4, c.2, lett.c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per**

l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale .

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione I.C.I.**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art.31 del CCNL del 2.1.2004.

3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 29

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 risulta, pertanto, per l'anno **2015** così ripartito:

Risorse Variabili - Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di turno - Servizio di Polizia Municipale -	€ 24.000,00
Indennità di turno - Personale UTC -	€ 7.000,00
Indennità di rischio	€ 5.000,00
Indennità di reperibilità e straordinario nella reperibilità Ufficio Stato Civile	€ 3.850,00
Indennità di reperibilità e straordinario nella reperibilità Ufficio Tecnico Comunale	€ 3.900,00
Indennità di maneggio valori	€ 741,80
Maggiorazione festivi e notturni UTC	€ 4.000,00
Maggiorazione festivi e notturni Polizia Municipale	€ 4.000,00
Produttività collettiva ed individuale D.L.vo n. 150/2009 (c.d. Brunetta)	€ 13.994,31
Compenso per specifiche responsabilità - Art. 36, comma 2, lett. i CCNL 2002/03 Ufficio Anagrafe /Stato Civile / Ufficio Elettorale/ URP/ Messi/ Protezione Civile	€ 2.700,00

Incentivo Tecnico L. 109/1994 art. 18 (D.L.vo 163/2006)	€ 15.000,00
Incentivo I.C.I. D.L.vo 446/1997 e Inc. contenz. Tributario	€ 11.337,86
Art. 15, comma 5 CCNL 01/04/99 – Progetto P.M.	€ 20.000,00
Art. 15, comma 1, lett K (Scuola infanzia comunale L.N. n.1073/62)	€ 6.802,73
Art. 15, comma 1, lett K Sistema di gestione T. energetiche (SGATE)	€ 2.509,45
Art. 15, comma 1, lett. m CCNL 01/04/1999	€ 1.154,80
Totale risorse decentrate variabili - Anno 2015	€ 125.990,95

2. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art.17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004.

TITOLO VII*
Disposizioni finali

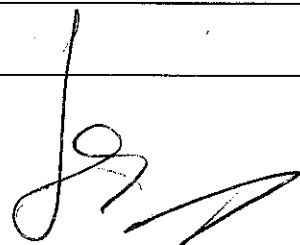
Art. 30 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI e **nell'allegata relazione illustrativa della proposta di parte pubblica sulla ripartizione del fondo legato al trattamento economico accessorio anno 2015** ed in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

_____ li _____

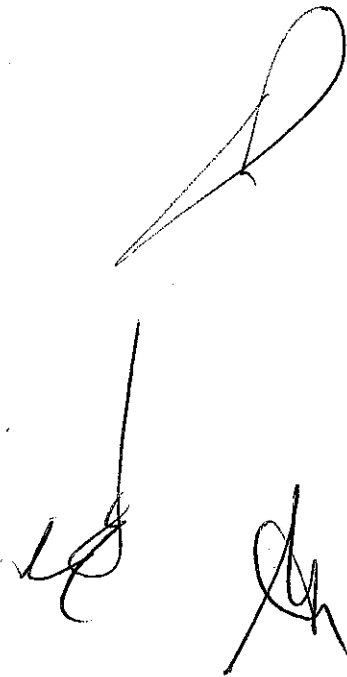
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:




LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top right and two smaller ones at the bottom right.

RISORSE DECENTRATE STABILI – ANNO 2015

CCNL 01/04/1999

- Art. 14, comma 4 € 37.336,74
- Art. 15, comma 1 lett. a) €133.608,00
- Art. 15, comma 1lett. f) € 2.356,59
- Art. 15, comma 1lett. g) € 16.577,23
- Art. 15, comma 1lett. h) € 2.324,05
- Art. 15, comma 1lett. j) € 12.529,24

CCNL 05/10/2001

- Art. 4, comma 1 – 11%
Monte Salari 1999 € 27.848,90

CCNL 22/01/2004

- Art. 32, comma 1- 0,62%
Monte Salari 2001 € 17.843,60

- Art. 32, comma 2- 0.50%
Monte Salari 2001 € 14.388,50

CCNL 11/04/2008

- Art. 8 – 0,60% Monte Salari 2005 € 15.492,00
- Personale cessato art. 4,comma, 2 CCNL 2000/01 € 2.648,00

Totale	€ 282.953,00 –
Riduzione art. 9,comma 2/bis, legge n°122/2010	€ 4.613,00

Totale "A1" € 278.340,00

RISORSE DECENTRATE VARIABILI - ANNO 2015

CCNL 01/04/1999

- Art. 15, comma 1 lett. m) € 1.154,80
- Art. 15, comma 1 (Scuola infanzia comunale L. 1073/62) € 6.802,73
- Art. 15, comma 1, lett. K (SGATE) € 2.509,45
- Art. 15, comma 5 (Progetto P.M.) € 20.000,00
- Art. 15, comma 1, lett. K CCNL 01/04/99 (D.Lgs 163/06) € 15.000,00
- Art. 15, comma 1, lett. K CCNL 01/04/99 (Progetto ex ICI) € 11.337,86

Totale "A2" € 56.804,84

Totale A1+A2 = € 335.144,84

ALLEGATO B

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Ramacca in applicazione dell'art.31 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, c.1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.

Nella presente parte vengono trattati i criteri delle forme di incentivazione di attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE RELATIVO ALLE PRESTAZIONI PER LA PROGETTAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI ED ATTI DI PIANIFICAZIONE

Per quanto riguarda le risorse derivanti dall'art.18 della Legge n.109 dell'11/02/94 e ss.mm.ii., le parti danno atto che gli incarichi ai dipendenti comunali verranno conferiti in ossequio a quanto disposto dal D.P.R. 5 ottobre 2010, n° 207 e ss.mm.ii .

- CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE AL PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO TRIBUTI

Costituzione del fondo per l'attività di liquidazione e accertamento di tributi comunali

1. Il fondo per l'attribuzione di compensi incentivanti al personale addetto all'ufficio tributi mediante la creazione di un apposito stanziamento di bilancio viene costituito ai sensi:
 - dell'articolo 3, comma 57, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662.
 - dell'articolo 59, comma 1 lettera p), del Decreto Legislativo 15 dicembre 1997, n.446.

Criteri di costituzione del fondo

1. Il fondo, relativo al precedente articolo 1, è costituito da una somma corrispondente al 3 %, delle somme complessivamente accertate e riscosse con le azioni di controllo.

Soggetti aventi diritto

1. La ripartizione è disposta a favore del personale presso il servizio tributi, qualora l'attività di liquidazione e accertamento sia stata effettuata dagli uffici comunali.
 1. Con atto del responsabile di Posizione Organizzativa, vengono individuati nominativamente i soggetti di cui al comma precedente.

Criteri di ripartizione del fondo

1. L'incentivo viene ripartito con le seguenti modalità:
 - a) il 25 % al responsabile che ha adottato, sottoscrivendolo, il provvedimento notificato;

b) il 75 % al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività di cui sopra, decurtata di un eventuale 15% a favore di personale di altri uffici che ha partecipato.

CRITERI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DI CUI ALL' EX ART. 16 L.R. 41/96

Le risorse ex art.16 della L.R. 41/96 sono finalizzate all'ammodernamento ed al miglioramento dei servizi, tramite la realizzazione di un apposito piano nel quale è prevista l'effettiva partecipazione del personale.

I piani di miglioramento dei servizi di cui all'art.16 della L.R.41/96 sono predisposti dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa, ed approvati con delibera di G.M..

Il piano deve essere finalizzato alla realizzazione di progetti espressamente mirati ad obiettivi specifici di efficienza, razionalità e trasparenza.

A ciascun piano di miglioramento dei servizi viene assegnato un "Budget" determinato sulla base dei seguenti criteri :

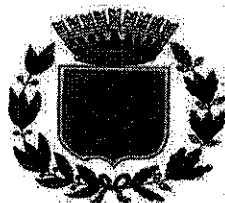
- a) N° delle unità necessarie per la realizzazione del piano;
- b) Tempo di realizzo inteso come impegno lavorativo complessivo richiesto alle unità.

I piani di miglioramento dei servizi devono essere realizzati al di fuori dell'orario di servizio. A tale scopo i dipendenti che partecipano al piano dovranno timbrare l'entrata e l'uscita utilizzando l'apposito codice.

I compensi sono parametrati per categoria e vengono erogati a seguito del raggiungimento dei risultati previsti nel piano, attestati dal Responsabile di Posizione Organizzativa.

Al personale che partecipa alla realizzazione del piano verrà corrisposto l'incentivo economico previsto dall'art.16 comma 5 della L.R.41/96, a raggiungimento dell'obiettivo, previa relazione da parte dei Responsabili incaricati di posizione organizzativa in ordine ai concreti risultati conseguiti ed attestazione sull'effettiva partecipazione al piano del personale, nei limiti del budget assegnato, e sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte di ciascun dipendente.

Alla luce delle vigenti normative in materia il beneficio economico, di cui all'ex art. 16 della L.R. 41/96, non risulta applicabile.



COMUNE DI RAMACCA

(Provincia di Catania)

C. Fiscale: 82001810876 – P. Iva. 00689120879

email: personale@comunediramacca.it

1[^] Area “Affari Istituzionali e Amministrativi”

2[^] Unità Operativa Personale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2015

Ai sensi dell'art.40, comma 3 sexies del D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii., il contratto integrativo deve essere corredato da una relazione tecnico finanziaria e da una relazione illustrativa redatte sulla base di un apposito schema predisposto dal Ministero dell' Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica .

Dato atto che, il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n° 25 del 19 luglio 2012, ha pubblicato gli schemi che le Amministrazioni sono tenute ad utilizzare.

Preso atto che gli schemi di cui alla succitata Circolare formano parte integrante e sostanziale della presente relazione illustrativa e del contratto decentrato integrativo, soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico e l'interesse specifico della collettività.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	9 febbraio 2016
Periodo temporale di vigenza	2015/2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale – Presidente delegazione parte pubblica Capo Area “Affari Istituzionali e Amministrativi” – Componente Capo Area “Economico-Finanziaria” – Componente Capo Area “Servizi Socio-Culturali” – Componente Capo Area “Gestione Territorio” – Componente Capo Area “Polizia Municipale”- Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL – CGIL – UIL – CSA – DICCAP - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL – CGIL – UIL – CSA - RSU

Soggetti destinatari		Dipendenti a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) destinazione risorse fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dell'anno 2015. b) ripartizione elementi accessori previsti dal CCDI: maneggio valori, recupero tributario, trattamento accessorio, particolari responsabilità, produttività collettiva ed individuale, progetti obiettivo. c) relazioni sindacali, esercizio dei diritti e delle libertà sindacali.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 29 gennaio 2016 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
Eventuali osservazioni		

In data 9 febbraio 2016 è stato sottoscritto dalla Delegazione Trattante l'Ipotesi di C.C.D.I. anno 2015, nel testo che si allega alla presente, sulla base delle indicazioni dell'organo di governo dell'ente. Il CCDI riguarda tutto il personale dipendente dell'Ente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse decentrate a finalità che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi, consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione Comunale.

Le direttive formulate dall'amministrazione hanno confermato per l'esercizio finanziario 2015 il finanziamento degli istituti contrattuali destinati alla remunerazione delle prestazioni di lavoro di seguito indicate, che comportano:

- articolazione del servizio su turni antimeridiani e pomeridiani
- continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale
- adibizione in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori
- esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità
- risorse residue da destinare alla performance organizzativa e individuale
- trattamento accessorio

Relativamente alle previsioni dell'art.17 comma 2 lett. g) del citato CCNL e cioè a quelle prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art.15 lett.K) del medesimo CCNL si è provveduto ad accantonare nel fondo le somme destinate ad incentivare il personale che svolge effettivamente quelle prestazioni. Si segnalano in particolare:

- art. 92 D.Lgs 163/03 – Progettazione
- Incentivo ICI D.L.vo 446/1997 e contenzioso tributario

Di seguito si illustrano gli istituti economici finanziati con le risorse decentrate, escludendo le risorse decentrate destinate al finanziamento degli istituti consolidati (es. progressioni orizzontali attuate negli anni precedenti, l'indennità di comparto) ed i compensi per attività per le quali è prevista l'incentivazione da specifiche disposizioni di legge.

Indennità di turno (art.22 del CCNL 14/09/2000)

L'amministrazione comunale ha inteso confermare l'istituto della turnazione relativamente all'Area di Polizia Municipale ed all'Area Gestione Territorio il cui orario è articolato in turni antimeridiani e pomeridiani, al fine di assicurare un servizio continuativo dalle ore 07,00 alle ore 21,00 tutti i giorni compresa la domenica.

La somma destinata al finanziamento dell'istituto ammonta ad € 31.000,00

La disciplina è dettagliatamente prevista nel contratto decentrato e rispetta le disposizioni del contratto nazionale.

Indennità di rischio (art.37 del CCNL 14/09/2000)

In sede di contrattazione decentrata integrativa sono state individuate le prestazioni di lavoro che per le effettive condizioni ambientali e di lavoro in cui sono costretti ad operare comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

La somma destinata al finanziamento dell'istituto è pari ad € 5.000,00

La disciplina dell'istituto è dettagliatamente prevista nel contratto decentrato e rispetta le disposizioni del contratto nazionale.

Indennità maneggio valori (art.36 CCNL 14/09/2000)

L'indennità maneggio valori è riconosciuta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa mensili non inferiori ad €. 500,00 e risponda di tale maneggio (di norma l'Economo Comunale, l'Ufficio Autentiche, l'Ufficiale d'Anagrafe, l'Ufficiale elettorale e l'Ufficio Commercio).

La disciplina dell'istituto è dettagliatamente prevista nel contratto decentrato e rispetta le disposizioni del contratto nazionale.

La somma destinata al finanziamento dell'istituto ammonta ad € 741,80

Indennità per particolari responsabilità (art.36 c.2 lett.i CCN b.e. 2002/2003)

Particolari responsabilità del personale di cat. B C e D attribuite con atto formale di attribuzione della qualifica di Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale; messi comunali; responsabile URP; responsabile protezione civile.

La disciplina dell'istituto è dettagliatamente prevista nel contratto decentrato e rispetta le disposizioni del contratto nazionale.

La somma destinata al finanziamento dell'istituto ammonta ad € 2.700,00

Produttività collettiva ed individuale (D.Lvo n. 150/2009 c.d. Brunetta)

In sede di contrattazione integrativa sono stati definiti i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, i criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La somma destinata al finanziamento dell'istituto ammonta ad € 13.994,31

-Art.17 c.2 lett.g) Incentivazione per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, c.1, lett. k e art. 15, comma 5 del CCNL 01/04/199)

- Progettazione ex L.109/94 art.18 (art 92D.lgs. n.163/06)	€ 15.000,00
- Incentivo ex l.C.I. D.L.vo n.446/1997 e contenzioso tributario	€ 11.337,86
- Art. 15, comma 5 CCNL 01/04/99 (Progetto P.M.)	€ 20.000,00
- Art. 15, comma 1, lett. K (Scuola infanzia comunale L. 1073/62)	€ 6.802,73
- Art. 15, comma 1, lett. K (SGATE)	€ 2.509,45

In sede di contrattazione decentrata integrativa le parti hanno dato atto che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario saranno portate in aumento alle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art.17 c.5 del CCNL dell'01/04/99 e ss.mm.ii

CONCLUSIONI :

- L'ipotesi di CCDI 2015 è stata sottoscritta in coerenza con le direttive dell'organo politico dell'Ente.
- L'utilizzo delle risorse decentrate è improntata a valorizzare il merito e l'impegno.
- Gli incentivi economici verranno corrisposti previa verifica del raggiungimento degli obiettivi e risultati da parte dei dirigenti.

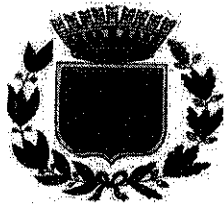
Il Responsabile della 2^a U.O. Personale

(Giuseppe Scornavacche)



Il Capo Area "Aff.ri Istituzionali e Amministrativi

(Dott.ssa Giuseppa Santagati)



COMUNE DI RAMACCA

(Provincia di Catania)

1[^] Area " Affari Istituzionali e Amministrativi"

2[^] Unità Operativa Personale

C Fiscale: 82001810876 – P. Iva. 00689220879

email: personale@comunediramacca.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE FONDO "FES" ANNO 2015

Visti i vigenti C.C.N.L. del Personale non Dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali;

Richiamato l'art. 31 del C.C.N.L. 22/1/2004 il quale prevede che presso ogni Ente siano annualmente previste le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

Atteso che, relativamente alle risorse decentrate variabili, il CCNL 1.4.1999, art. 15 comma 2, del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, prevede tra l'altro che: "In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1 dell'art. 15, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2 dell'art. 15, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità";

Considerato:

- che, la 2[^] U.O. Personale, ha predisposto il prospetto delle risorse destinate al fondo per il trattamento economico per l'anno 2015, tenendo conto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione Comunale;
- che è necessario prendere atto delle risorse per le politiche di sviluppo e la produttività, di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, come predisposto dalla 2[^] U.O.

Personale, tenuto conto dei contratti nazionali che si sono succeduti negli anni; (artt. da 31 a 37 del CCNL del 22/01/2004, CCNL del 9/05/2006, CCNL del 11/04/2008 relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, CCNL biennio economico 2008/2009 sottoscritto il 31.7.2009);

Verificata l'opportunità, nel contesto del procedimento di determinazione e utilizzo del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2015, di specificare le linee di indirizzo necessarie all'Area Finanziaria dell'Ente per la definizione degli risorse variabili costituenti il Fondo stesso e la corretta imputazione dei relativi oneri di spesa, per le parti di esso che necessitano di apposita indicazione da parte dell'organo di governo dell'Ente;

Dato atto che, il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n° 25 del 19 luglio 2012, ha pubblicato gli schemi che le Amministrazioni sono tenute ad utilizzare.

Preso atto degli schemi di cui alla succitata Circolare;

Con le direttive formulate dall'Amministrazione si intendono confermare per l'esercizio finanziario 2015 il finanziamento degli istituti contrattuali destinati alla remunerazione delle prestazioni di lavoro di seguito indicate che comportano:

- articolazione del servizio su turni antimeridiani e pomeridiani;
- continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
- adibizione in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori;
- esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (art. 36, comma 2, lett. i – b.e. 200/2003;
- risorse residue da destinare alla performance organizzativa e individuale;
- trattamento accessorio;
- Reperibilità per l'Ufficio di Stato Civile ed addetti all'Ufficio Tecnico Comunale

Relativamente alle previsioni dell'art.17 comma 2 lett.g) del citato CCNL e cioè a quelle prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art.15 lett.K) del medesimo CCNL si è provveduto ad accantonare nel fondo le somme destinate ad incentivare il personale che svolge effettivamente quelle prestazioni. Si segnalano in particolare:

- Art. 15, comma 1, lett. K CCNL 01/04/99 (Art. 92 D.Lgs 163/06)
- Art. 15, comma 1, lett. K CCNL 01/04/99 (Progetto ex ICI)

Di seguito si illustrano gli istituti economici finanziati con le risorse decentrate, escludendo le risorse decentrate destinate al finanziamento degli istituti consolidati (es. progressioni orizzontali attuate negli anni precedenti, l'indennità di comparto) ed i compensi per attività per le quali è prevista l'incentivazione da specifiche disposizioni di legge.

Indennità di turno (art.22 del CCNL 14/09/2000)

L'Amministrazione Comunale ha inteso confermare l'istituto della turnazione relativamente all'Area di Polizia Municipale ed all'Area Gestione Territorio il cui orario è articolato in turni antimeridiani e pomeridiani, al fine di assicurare un servizio continuativo

dalle ore 07,00 alle ore 22,00, nel periodo estivo e dalle ore 07,00 alle 21.00 nel periodo invernale, tutti i giorni compresa la domenica.

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n°6 del CCNL del 14.09.00, in particolare :

- g) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente:
- h) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. C);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. C);
 - turno festivo infrasettimanale maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2 lett. C);
- j) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta al personale solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e qualora sussistono le condizioni e presupposti di cui all'art. 22.
- k) Nell'eventualità di effettuazione della prestazione lavorativa in turno coincidente con il giorno festivo infrasettimanale al lavoratore spetta solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art. 22 - comma 5- del CCNL 14.9.2000 .

Viene istituito il turno per il servizio di Polizia Municipale e per l'Ufficio Tecnico Comunale, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

SERVIZIO IN TURNO	n. addetti	Somma prevista
Servizio di Polizia Municipale		€ 24.000,00
Servizio Ufficio Tecnico Comunale		€ 7.000,00
TOTALE		€ 31.000,00
MAGGIORAZIONI FESTIVI E NOTTURNI		
Servizio Polizia Municipale		€ 4.000,00
Servizio Ufficio Tecnico Comunale		€ 4.000,00
TOTALE		€ 8.000,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è :

- h) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
- i) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;
- j) non può essere superiore **6 gg. al mese per dipendente**;
- k) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
- l) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
- m) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
- n) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta**.

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate per l'anno 2015 al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	Somma prevista
Ufficio di Stato Civile	€ 3.850,00
Ufficio Tecnico Comunale	€ 3.900,00
TOTALE	€ 7.750,00

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

La somma complessiva è pari ad **€ 7.750,00**

Indennità di rischio (art.37 del CCNL 14/09/2000)

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- d) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per l'**integrità professionale** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- e) è quantificata in complessive **€. 30,00 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- f) compete solo per i **giorni di presenza con effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio prestati ed è liquidata mensilmente.**

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa si individuano le seguenti prestazioni di lavoro, che per le effettive condizioni ambientali e di lavoro in cui sono costretti ad operare, comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale :

Prestazioni lavorative soggette a rischio	
-Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di grandi dimensioni.	
-Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con Scuolabus/ Bus Urbano.	2
-Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a contatto con catrame, bitume, fuliggine, oli minerali e loro composti nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.	10
-Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi o da lavori di bonifica in terreni paludosi, uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco, impiego di antiparassitari, attività diretta e continua di rimozione e seppellimento delle salme.	4
-Prestazioni legate alle funzioni di ausiliare del traffico	
TOTALE SOMME DESTINATE	5.000,00

- 3. L'erogazione dell'indennità è effettuata dal Responsabile di Area, nei limiti delle risorse attribuite, previa attestazione e relazione sull'effettiva esposizione al rischio del personale individuato.
- 4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità - come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza - spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria di lavoro.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

La somma destinata al finanziamento dell'istituto è pari ad € 5.000,00

Indennità maneggio valori (art.36 CCNL 14/09/2000)

- 1 L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito **in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori ad € 500,00** e risponde di tale maneggio (di norma l'Economo Comunale, l'Ufficio Autentiche, l'Ufficiale d'Anagrafe, l'Ufficiale Elettorale e l'Ufficio Commercio).
2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati**.
3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le **sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate**.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 1,50 giornaliera ed un massimo di € 1,55;
5. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.
6. Tale **indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale e Commercio	fino ad € 499,00	€ 0,00
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale e Commercio	da € 500,00	€ 1,50
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale e Commercio	da € 1.000,00	€ 1,55

Non è corrisposta l'indennità di maneggio valori qualora l'importo medio mensile riscosso non supera i 499,00 euro.

6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Economato, Autentiche, Anagrafe, Elettorale e Commercio		€ 741,80
TOTALE		€ 741,80

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed**

individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

La somma destinata al finanziamento dell'istituto ammonta ad € 741,80

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **particolari responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità nella misura massima di € 300 annuali**.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

3. L'attribuzione dell'indennità è annuale e può essere liquidata nella misura massima del 50% **semestralmente**.

4. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

5. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

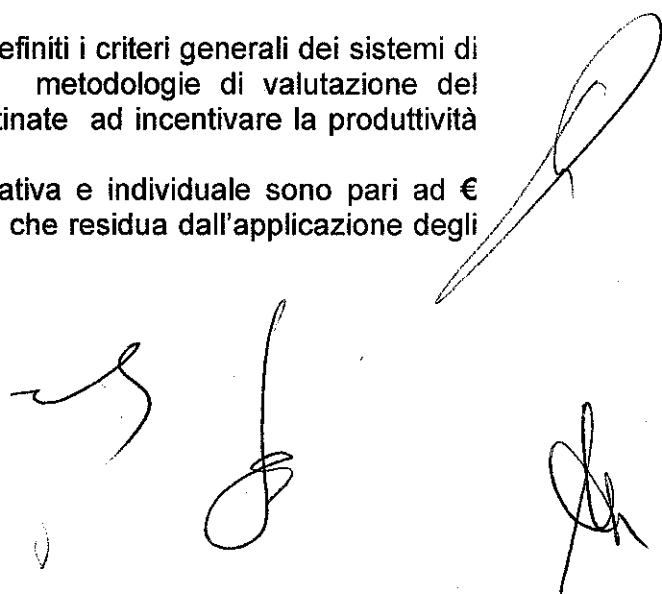
Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
Ufficiale di stato civile		2	€ 600,00
Ufficiale elettorale		1	€ -----
Ufficiale d'anagrafe		2	€ 600,00
Messi notificatori		3	€ 900,00
Responsabile URP		1	€ 300,00
Responsabile Protezione Civile		1	€ 300,00
TOTALE			€ 2.700,00

7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Performance organizzativa e individuale

In sede di contrattazione integrativa sono stati definiti i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, i criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono pari ad € 13.994,31 e possono, altresì, essere aumentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti precedenti.



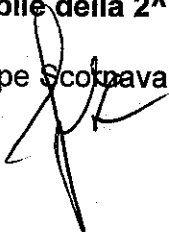
**art.17 c.2 lett.g) Incentivazione per specifiche attività e prestazioni correlate alla
lizzazione delle risorse indicate nell'art.15, c.1, lett. k e art. 15 comma 5 del CCNL
(04/1999)**

Progettazione ex L.109/94 art.18 (art 92D.lgs. n.163/06)	€ 15.000,00
Incentivo ex I.C.I. D.L.vo n.446/1997 e contenzioso tributario	€ 11.337,86
art. 15, comma 5 CCNL 01/04/99 (Progetto P.M.)	€ 20.000,00
art. 15, comma 1 (Scuola infanzia comunale L. 1073/62)	€ 6.802,73
art. 15, comma 1, lett. K (SGATE)	€ 2.509,45

Incentivi economici verranno corrisposti previa verifica del raggiungimento degli obiettivi e risultati da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

Responsabile della 2^a U.O. Personale

(Giuseppe Scottoavacche)



Il Capo Area "Aff.ri Istituzionali e Amministrativi"



(Dott.ssa Giuseppa Santagati)

