

# **COMUNE DI REGALBUTO**

---

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente anno 2017**

---

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA ANNO 2017

Il giorno 16 del mese di maggio anno 2018, presso i locali dell'Ente Comune di Regalbuto, si sono incontrate

1. la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente, nelle seguenti persone:

Presidente Dott. Giuseppe ROMANO

Componente \_\_\_\_\_

Componente \_\_\_\_\_

Componente \_\_\_\_\_

Componente \_\_\_\_\_

Componente \_\_\_\_\_

1. la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU \_\_\_\_\_

UIL-FPL

[Signature]

RSU \_\_\_\_\_

UIL-FPL

[Signature]

RSU \_\_\_\_\_

DICCAP

[Signature]

RSU \_\_\_\_\_

CISL

[Signature]

RSU \_\_\_\_\_

RSU \_\_\_\_\_

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

per CGIL FP

per CISL FPS

per UIL FPL

per CSA

per DICCAP

\_\_\_\_\_  
[Signature]  
\_\_\_\_\_  
[Signature]  
\_\_\_\_\_  
[Signature]

Le parti al termine della riunione, dopo le verifiche di competenza, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Regalbuto.

**Titolo I°**  
**Disposizioni generali**

**Art.1**

**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt.2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 c.3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 e s.m.i. "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n.15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt.19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art.6;
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ;
  - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
  - C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti danno atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. n.141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt.5 e 40 del D.Lgs. n.165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n.141/2011).

3. 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;
- 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

### **Finalità**

1. Il presente contratto decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come **elemento** essenziale il conseguimento dei risultati attesi. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n.300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n.165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

## Art.3

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

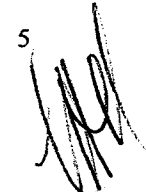

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art.5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art.4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali e delle successive disposizioni contrattuali nazionali, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Regalbuto, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato. Sono pertanto destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a **tempo parziale**.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**

3. 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.



5



4. Il presente contratto ha validità per l'anno 2017; tale durata è così fissata, recependo le indicazioni dell'Aran, in considerazione del mancato rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, a seguito del blocco disposto dall'articolo 9 del D.L. n.78/2010 al rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Blocco che ha determinato inoltre la mancata prima applicazione della nuova durata triennale dei contratti collettivi nazionali di lavoro fissata dal D.Lgs. n.150/2009 in luogo della precedente durata quadriennale della parte normativa e biennale della parte economica.

4. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### **Art.4**

#### **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:

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

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

## Art.5

### Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua i seguenti strumenti di premialità:
  - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance";
  - b) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
  - c) progressioni economiche (istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance), sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D.Lgs. 150/2009.

## Art.6

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza 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;



2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:


- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

#### **Art.7**

#### **Criteri generali delle metodologie di valutazione**

Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le amministrazioni locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:

- condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
- consegnare agli organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento dell'Ente;
- sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.



Handwritten signatures and a small number 8.



Handwritten signature and a small number 8.



**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

**Art.8**

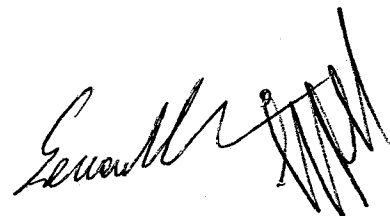
***Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale  
(cd. produttività)***

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal *sistema permanente di valutazione*. La attribuzione dei compensi di cui all'art.17, comma 2, lett.a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

3. La predetta finalità viene realizzata attraverso la corresponsione di compensi per la produttività in funzione della realizzazione degli obiettivi assegnati al settore, alla cui realizzazione partecipano i dipendenti individuati dal dirigente, i quali concorreranno alla ripartizione di tali risorse attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti secondo quanto previsto nel "Sistema di Valutazione delle Performance" approvato con delibera di G.M. n.195 del 30/12/2014. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati ai singoli dirigenti.

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso per la realizzazione delle modalità di incentivazione secondo le modalità stabilite nel successivo articolo.



## **Art.9 - Incentivazione collegata alla performance**

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli definiti nel piano degli obiettivi della Performance, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati nel sistema di valutazione. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmio di spesa.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative in funzione degli obiettivi assegnati dai dirigenti al personale prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 6, e sarà effettuata con apposita determinazione dell'incaricato di funzioni dirigenziali del servizio competente.

4. I Dirigenti assegnano al personale, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività.

6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti (con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato) delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

<b>Posizione economica</b>	<b>Peso</b>
A	0,94
B	1,00
B3	1,06
C	1,13
D	1,23
D3	1,41



7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione/

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

8. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

9. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

10. La valutazione è effettuata dal titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nel sistema di valutazione approvato con delibera di G.M. n.195/2014. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n.150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto.

11. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte del tutto il personale ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

12. La scheda di valutazione di cui sopra dovrà essere preventivamente consegnata al personale.

13. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2017 pari a:

€.18.615,34



## **Art.10**

### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dirigenziale.
2. La suddetta determinazione deve essere effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

## **Art.11**

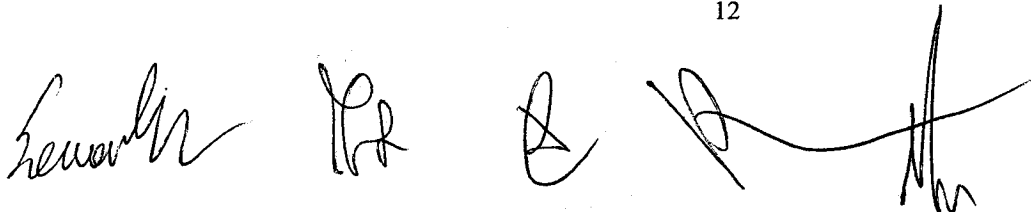
### ***Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e, comunque, in modo da accrescere progressivamente la quota dei compensi destinati alla incentivazione della performance, attualmente indennità di produttività.
3. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

## **Art.12 Progressione economica orizzontale**

### **Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile.



### Art.13

#### Disciplina attribuzione indennità

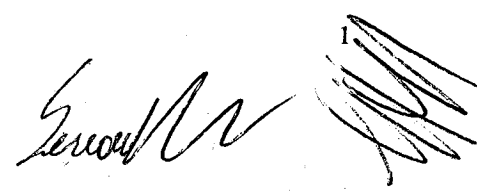
1. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività anno 2017 così come costituito con Determinazione n.41 del 08/06/2017 per la sua parte stabile e con deliberazioni di G.C. n.228 del 29/12/2017 per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. 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.

#### - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER LA INDIVIDUAZIONE ED EROGAZIONE DEI COMPENSI ACCESSORI "INDENNITA"

### Art.14

#### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art.40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.



5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente C.C.D.I. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.

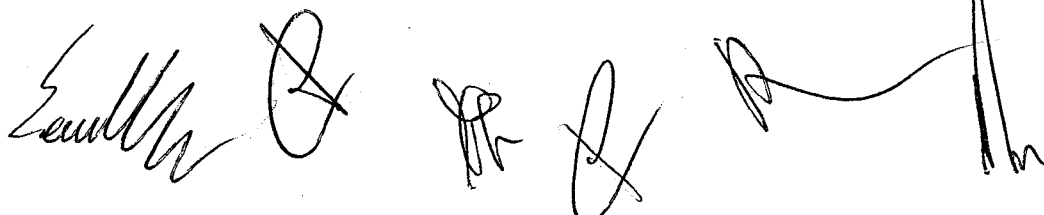
L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

### **Art.15**

#### **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 alla 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 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 let.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 14.9.2000.

2. Ai fini della corresponsione dell' indennità di **turno per il Settore di Polizia Municipale** sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	<b>Servizio in turno</b>	<b>Somma prevista</b>
1	<b>Servizio di Polizia Municipale</b>	<b>€. 15.500,00</b>

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme **finalizzate a compensare la performance**, 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**).

4) A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente CCDI sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

5. L'attribuzione dei compensi avverrà con provvedimento dei Responsabili di Settore previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative legittimanti l'attribuzione delle indennità (disagio, rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità, etc...) e documentate da relazione **sull'attività svolta**.

#### **Art.16**

##### **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**;

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		SOMME PREVISTE
-Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di grandi dimensioni.		€. 360,00
-Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con Scuolabus/Bus Urbano/Guida autovettura di servizio (Autista comunale)		€. 360,00
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a contatto con catrame, bitume, fuligine, oli minerali e loro composti nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.		€. 2.520,00
- 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.		
<b>TOTALE</b>		<b>€. 3.240,00</b>

2 L'erogazione dell'indennità è effettuata dal Responsabile di Settore, 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 portati in aumento alle somme **finalizzate a compensare la performance**, 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.17

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 :

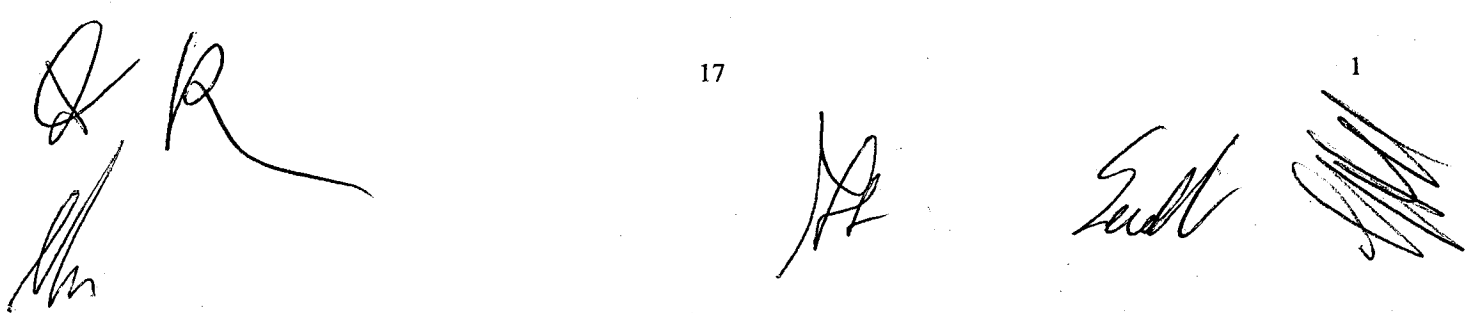
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
- b) quantificata in **€.10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale 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 è 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 è corrisposta**.

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

	Servizi per cui è istituita la pronta reperibilità		
1	Servizio Manutenzione, gestione del Patrimonio		



6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme **finalizzate a compensare la performance**, 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.18

#### 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 a **€. 500,00** e risponda di tale maneggio (Agenti Contabili che maneggiano valori di cassa, di norma l' economo comunale ).

2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio economato).

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. ( cd Agenti contabili )**

4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di **€.0,50** 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.

7. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

<b>Servizi che trattano in via continuativa valori di cassa</b>	<b>Importo medio mensile del servizio</b>	<b>Indennità individuale</b>
Servizio .....	fino ad €. 500,00	€ 0,00
Servizio .....	da €. 501,00 a €.6.000,00	€ 0,50
Servizio .....	da €. 6.000,00	€ 1,55

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità pari ad **€. 600,00**

9. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme **finalizzate a compensare la performance**, 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.19

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

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.

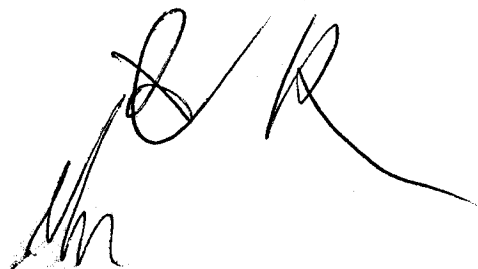
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito specificate:

Descrizione della specifica responsabilità	
L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dai Responsabili di Settore, nel limite di una unità per ciascun servizio, ai soggetti che ricoprano in modo prevalente, una o più posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità di seguito specificate: - istruttoria di procedimenti (amministrativi o erogativi) di particolare complessità o di rilevante responsabilità; - coordinamento di uffici o gruppi di lavoro; - conduzione di sistemi relazionali complessi.	

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

5. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, 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. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art.71 c.1, del D.L. n.112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.



7. La liquidazione compete ai Responsabili di Settore, previa valutazione annuale effettuata sulla base dei criteri di seguito specificati nel successivo punto 9. **I Responsabili di Settore provvederanno a liquidare la predetta indennità nei limiti delle risorse assegnate.** I provvedimenti di attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità devono essere debitamente motivati rispetto ai singoli parametri di valutazione e trasmessi per conoscenza all'Amministrazione.

8. L'individuazione del valore economico dell'indennità per specifiche responsabilità avviene in base al punteggio totale ottenuto in applicazione dei parametri di seguito indicati:

<b>1. Personale assegnato al Servizio e coordinato</b> (compresi PUC, LSU e cantieri di servizio) per il personale con rapporto di lavoro part-time ed per il personale senza rapporto di lavoro il valore è calcolato in misura proporzionale alle ore prestate in rapporto unità /anno	<b>Punteggio</b>
Fino a 4 unità	2
da 5 a 10 unità	4
Oltre 10 unità	5

<b>2. Complessità dei procedimenti, disomogeneità competenze</b>	<b>Punteggio</b>
Valuta il grado di complessità dei procedimenti, rilevando numericamente i procedimenti di elevata complessità, anche in relazione all'attività di studio, ricerca o aggiornamento necessari per normativa, procedure e tecnologie in costante mutamento.	
Ridotta	2
Media	4
Elevata	6
<b>3. Esposizione a rischi e responsabilità amministrative, contabili e penali</b>	<b>Punteggio</b>
Grado di responsabilità ed esposizione a conseguenze civili, e/o penali. Il parametro prende in considerazione il livello di esposizione a rischi di errori che possono creare responsabilità amministrative, contabili e penali.	
Ridotto	2
Medio	4
Elevato	7

Four handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, likely representing the responsible parties mentioned in the text above.

<b>4 Grado di competenze specialistico/professionali richieste</b> Il parametro valuta la diversificazione dei campi del sapere, conoscenze professionali richieste per l'assolvimento delle funzioni richieste, (giuridiche, tecniche, contabili, amministrative etc.) Il possesso necessario di cognizioni interdisciplinari incrementa la valutazione del ruolo.	<b>Punteggio</b>
Ridotto	2
Medio	3
Elevato	5

**DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

L'Indennità per specifiche responsabilità viene determinata sulla base delle fasce evidenziate nella tabella di seguito riportata, nei limiti degli importi massimi stabiliti dal CCNL

Fino a 8 punti	€. 800,00
Punti da 9 a 16	€. 1.100,00
Punti da 17 a 24	€. 1.400,00

Importo destinato all' indennità per specifiche responsabilità **€. 15.900,00**

**Le parti convengono che al fine di evitare disparità tra settori, l'importo destinato alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, venga ripartito tra i diversi Settori in misura proporzionale al numero dei servizi coordinati da ciascun incaricato di funzioni dirigenziali.**

**Art.20**

**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:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€. 300,00
b) Ufficiale elettorale	€. 300,00

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'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:

<b>Tipo</b>	<b>Descrizione responsabilità</b>	<b>Cat.</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
a)	a) Ufficiale di stato civile e anagrafe		1	€. 300,00
b)	b) Ufficiale elettorale		1	€. 300,00
	<b>TOTALE</b>			<b>€. 600,00</b>

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.21**

#### **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, 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.22

#### Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione anno 2017

1. Il fondo destinato per l'anno 2017 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 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di turno - Polizia Municipale-	€. 15.500,00
Indennità di rischio	€. 3.240,00
Indennità di reperibilità	
Indennità di maneggio valori (n.1 VV.UU.+ n.1 Econ. + n.1 Tributi)	€. 600,00
Compenso per specifiche responsabilità	€.15.900,00
Compenso per particolari responsabilità (Ufficio Anagrafe/Stato Civile/Ufficio Elettorale)	€. 600,00
Performance organizzativa	€.18.615,34

Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato:	
- Incentivo Tecnico ex D.L.gs n.163/2006	€. 3.740,55
- Incentivo per Funzioni Tecniche ex art.113 D.L. 50/2016	€. 1.178,65
- Incentivo I.C.I. D.L.vo 446/1997	€ 1.905,70
- P.M.S. VV.UU. art. 13 L.R. 17/90	€. 7.406,00

7. 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.

### Art.23

#### *Piani di razionalizzazione e risparmio*

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del D.L. n. 98/2011.

2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal direttore generale (o dal segretario generale) su proposta dei dirigenti interessati e tale compenso è erogato: per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.



## Art.24

### **Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro**

#### ***Norma di principio***

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, non sono più oggetto di contrattazione, a seguito della implicita disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

## Art. 25

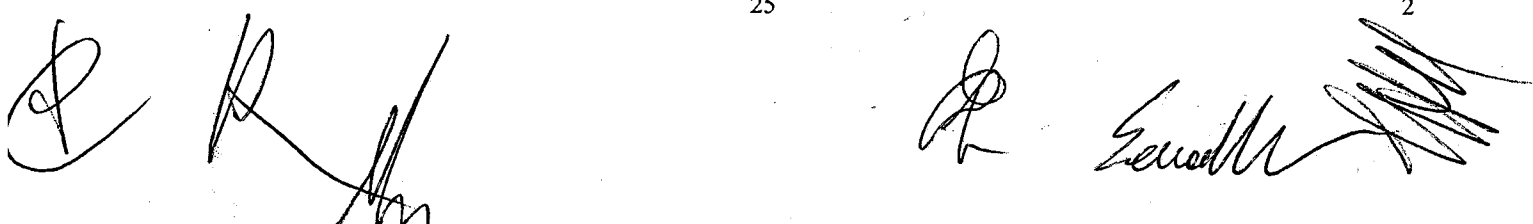
### ***La Banca delle Ore***

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

## Art. 26

### ***Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili***

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. Il Comune tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie



competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale comunale, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi comunali.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### **Art.27**

##### ***Pari opportunità***

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n.150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

#### **Art. 28**

##### ***Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario***

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del ...% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.

3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale – nei servizi interessati – ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal collegio dei revisori dei conti sulle iniziative stabili di risparmio, a partire dalla riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati annualmente, entro il mese di febbraio, ai soggetti sindacali al fine di dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie.

4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti.

## CAPO VI

### ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

#### Art.29

***Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori***

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 45% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i mesi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

### **Art.30**

#### ***Modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale***

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

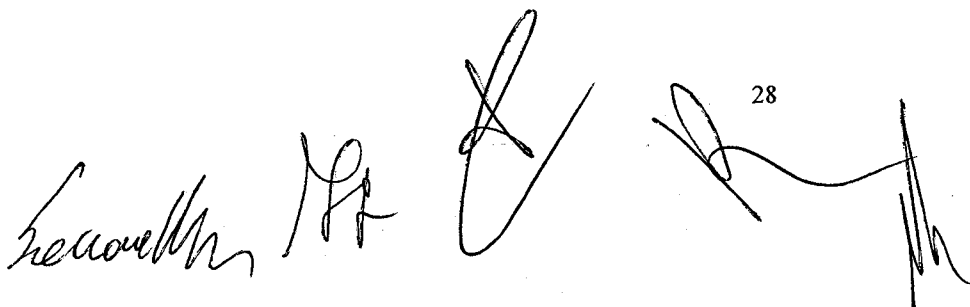
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

### **Art.31 -Servizi minimi essenziali**

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione, le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va contemperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.



## CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

### Art.32

#### *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 33 -Norme finali

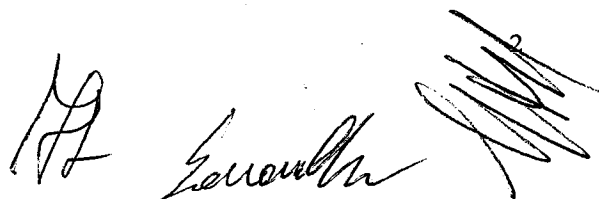
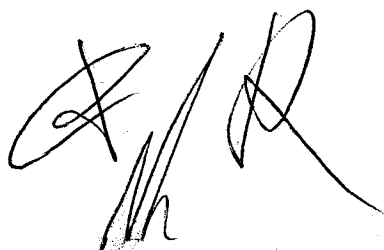
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

REGALBUOSO

li 16.05.2018





**ALLEGATO A**

**Individuazione delle risorse decentrate anno 2017**

**ART.1**

**Ammontare del fondo di cui agli artt.31 e 32 CCNL 22/1/2004**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione degli artt.31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito con determinazione n.41/2017 per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n.228/2017 per la sua parte variabile.


2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

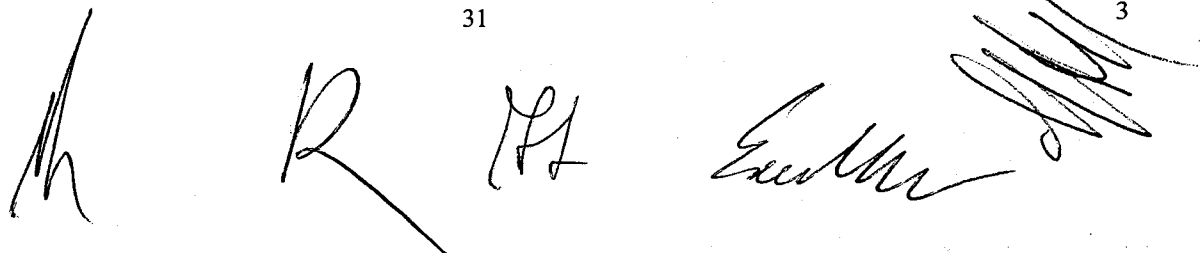
In applicazione della dichiarazione congiunta n.18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

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).



<b>1</b>	<b>Ammontare delle RISORSE STABILI</b>	
<b>1.a</b>	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 70.682,47
<b>1.b</b>	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€
<b>1.d</b>	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per la corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€ 515,05



<b>1.f</b>	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2011.	€ 19.047,22
<b>1.g</b>	0,6 % monte salari dell'anno 2005 ex art.8 comma 2 del CCNL del .....	€
	Risorse destinate per l'anno 1998 1 pagamento del LED come previsto dalla previgente normativa	€. 24.829,42
	Incremento 0,52 monte salari anno 1997	€. 8.289,92
	1,1 % monte salari anno 1999	€.19.227,55
	0,62 monte salari 2001	€.10.841,07
	Decurtazione risorse destinate nel 1999 al finanziamento salario accessorio del personale ATA	€. 3.707,17 -
	Decurtazione risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa	€. 2.052,00 -
	<b>Totale</b>	<b>147.673,53</b>
	<b>Decurtazioni :</b>	
	-Consolidamento decurtazione 2011/2014 ex art. 9 c.2 bis D.L. n.78/2010	€. 24.996,76
	-Riduzione ex art. 23 c. 2 D.L.gs N.75/2017 – Limite di spesa risorse decentrate stabili 2016	€. 10.088,15
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 112.588,62</b>

Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento **dell'indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

32



## ART.2

### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art.33 e per gli **importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.**

2. Per l'anno 2017 la quota da detrarsi è pari a €.28.594,82.

## ART.3

### Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

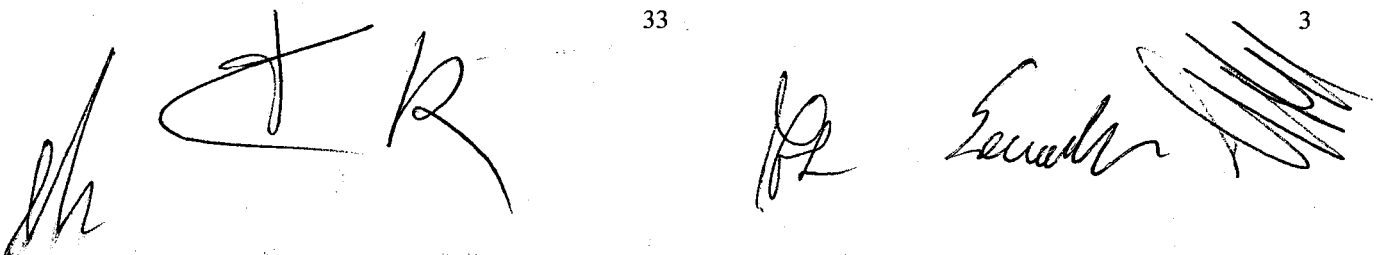
1. Ai sensi dell'art.34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- **cessato dal servizio;**
- **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
- **che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**

3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.**

4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo originario.** Infatti gli

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'PR'. On the right, there is a signature that looks like 'Eucador' followed by another signature. The page number '33' is centered above the signatures, and a small '3' is located at the top right of the signature area.

incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra **quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare.**

5 La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente è pertanto depurata del seguente importo annuo **€. 37.345,31**

6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 **€. 2.390,70**

**Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie PARTE STABILE ammonta ad €. 44.257,76.**

<b>Ammontare delle RISORSE VARIABILI</b>	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale:	
Incentivi tecnici ex D.L.gs 163/2006	€. 3.740,55
Incentivi per funzioni tecniche ex art.113 D.L.gs n.50/2016	€. 1.178,65
Incentivo I.C.I. D.L.vo 446/97 e Incent. Contenzioso Tributario	€. 1.905,70
Fondo efficienza servizi di polizia municipale ex art.13 L.R. n.17/90	€. 7.406,00
Economie anno precedente :	
Risorse non utilizzate anno precedente	€. 10.197,58

## **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 Regalbuto 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 FUNZIONI TECNICHE**

Le parti danno atto che con delibera di G.M. n°31 del 16/02/2017 è stato approvato apposito regolamento comunale per il conferimento ai dipendenti comunali di incarichi relativi a prestazioni in materia di forniture, servizi e lavori pubblici, nonché per la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.L.L.vo n.50/2016. Il predetto Regolamento disciplina le modalità di corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche al personale.

### **- 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 del servizio, 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 LA RIPARTIZIONE DEL FONDO MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE DI CUI ALL'ART.13 DELLA L.R. N.17/90.**

I compensi relativi al Piano miglioramento dei servizi di Polizia Municipale di cui alla L.R. n.17/90 approvato con deliberazione di C.C. n.33 del 23/06/2014, verranno corrisposti ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art.5 della L. n.65/86, che effettivamente hanno svolto le funzioni previste nel piano miglioramento, nei limiti delle somme stanziare per suddetta finalità nel bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario 2017, sulla base dei criteri di seguito indicati.

I benefici economici relativi al suddetto P.M.S. verranno erogati previa relazione finale del Responsabile di Settore sull'attività svolta nell'ambito degli obiettivi previsti nel piano, sul grado di raggiungimento degli obiettivi, e previa valutazione del concreto impegno dei singoli addetti nel raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano, utilizzando l'allegata scheda di valutazione.

A tal fine il Responsabile di Settore individua:

- per ogni singolo obiettivo il personale coinvolto nella realizzazione;
- per ogni dipendente coinvolto nella realizzazione degli obiettivi, il contributo in termini di attività svolta.

L'effettiva partecipazione del personale di P.M. a misure di miglioramento dei servizi deve essere intesa come concreto impegno nel perseguimento degli obiettivi previsti nel PMS

Al personale destinatario di tali compensi non possono erogarsi ulteriori compensi di produttività se correlati anch'essi ad attività già previste nel P.M.S. di cui alla L.R. n.17/90.

COMANDO DI POLIZIA MUNICIPALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE SERVIZIO

DIPENDENTE

CATEGORIA PROFILO PROFESSIONALE

P.M.S. di P.M. Anno 2017 art.13 L.R. n.17/90 approvato con delibera di C.C. n. Del

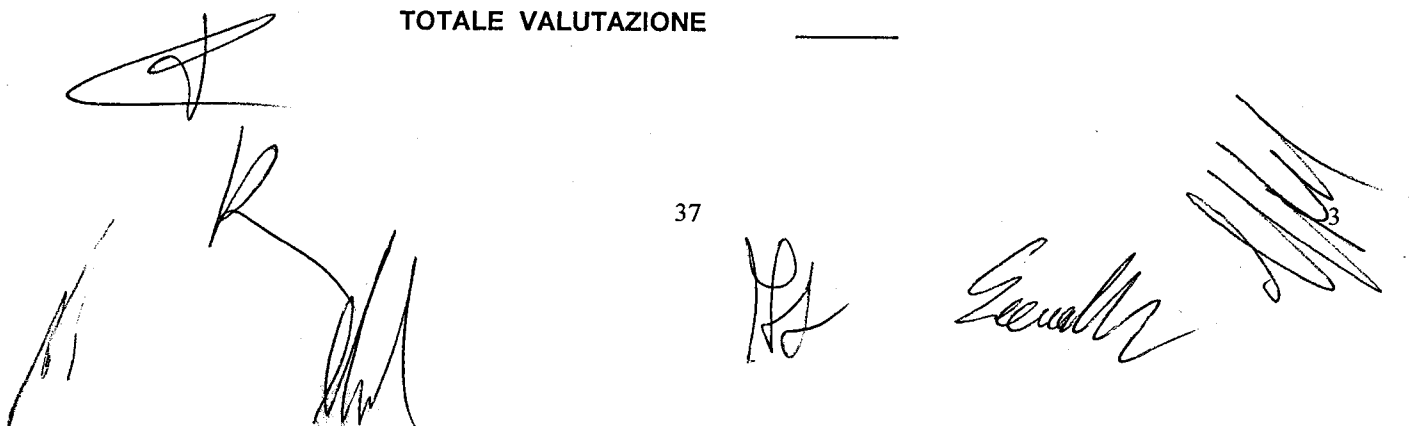
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi : \_\_\_\_\_

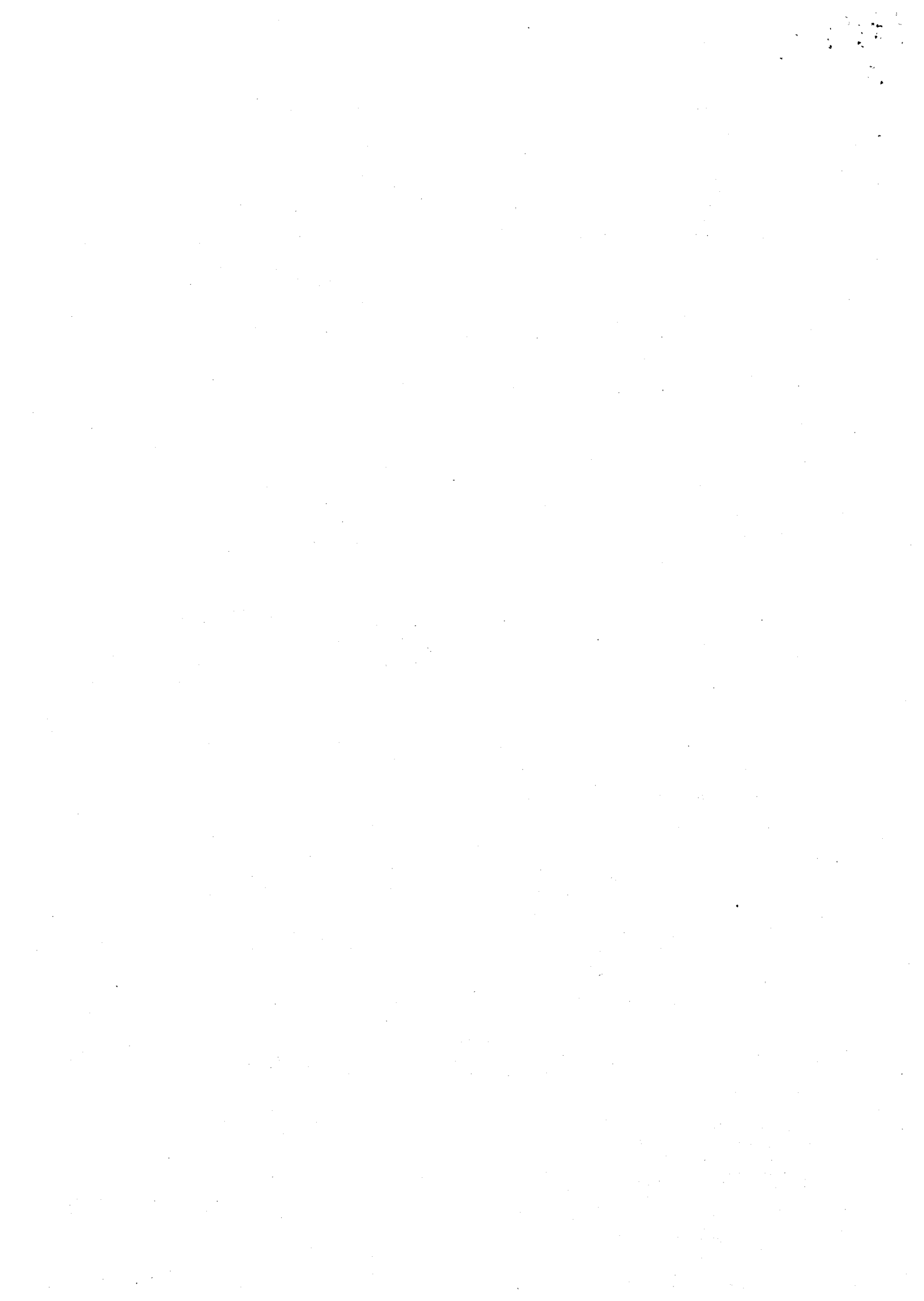
ELEMENTI DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE

1.	Grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.M.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Modalità di svolgimento delle attività per il raggiungimento degli obiettivi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Capacità di organizzare e gestire la propria attività , anche dimostrando assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi previsti nel PMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Capacità di rapportarsi all'utenza interna ed esterna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

TOTALE VALUTAZIONE \_\_\_\_\_







# Comune di Regalbuto

## Relazione tecnico-finanziaria

### Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa anno 2017 e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

#### Modulo I

#### Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione integrativa, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con Determinazione dell' Incaricato di Funzioni Dirigenziali del "Servizio Affari generali, personale, contenzioso" n.41 dell'08/06/2017 per la parte stabile e con deliberazione di G.M. n.228 del 29/12/2017 per la parte variabile nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 112.588,62
Risorse variabili	€ 26.545,21
Residui anni precedenti	€ 10.197,58
<b>Totale</b>	<b>€ 149.331,41</b>

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

##### Risorse storiche consolidate (Art.31 c.2 CCNL 2004):

Parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate anno 2017 costituita dalle voci consolidate in base ai vari contratti che si sono susseguiti nel tempo, tutt'oggi vigenti, quantificata in complessivi **€ 123.544,41**

##### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

In questa parte di relazione è data evidenza della parte delle risorse stabili del fondo costituita dai vari incrementi aventi la caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità ed è quindi acquisita definitivamente al fondo.

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (0,62% monte salari 2001)	€ 10.841,07
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

##### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che alimentano le risorse stabili del fondo.

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c.2 (RIA personale cessato dall'1/1/2000)	€ 19.047,22
CCNL 1/4/1999 art. 15, c.5 /parte	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n°14	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4	

## Sezione II – Risorse variabili

In questa parte della relazione è data evidenza delle risorse del fondo che il CCNL individua al fine di alimentare il fondo per la parte che non ha caratteristica di certezza per gli anni successivi.

Le risorse variabili sono determinate dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione delle prestazioni del personale di cui all'art.15 comma 1 lett. K) e dalle economie anni precedenti:

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	€ 26.787,98 *
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 10.197,58
Altro	

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

*\* Gli incentivi per funzioni tecniche ex art.113 del D.L.gs n.50/2016, pari ad € 13.744,52 sono previsti con riserva in attesa della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.23 c.2 del D.L. n.75/2017 e dei chiarimenti richiesti ai responsabili di settore riguardo i presupposti legittimanti il riconoscimento dell'incentivo, e di novità legislative e/o più precise indicazioni riguardo l'inclusione o meno dei predetti incentivi nel tetto del salario accessorio del fondo 2016, la cui questione è stata risottoposta all'esame dalle Sezioni Autonomie della Corte dei Conti ed alle Sezioni riunite in sede di controllo per una interpretazione univoca.*

## Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

In questa parte della relazione è data evidenza delle riduzioni disposte per le motivazioni di seguito indicate :

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	€ 3.707,17
Decurtazione risorse salario accessorio Personale incaricato di Posizioni Organizzativa	€ 2.052,00
Decurtazione ex art.9 c.2/bis D.L. 78/2010 – Consolidamento decurtazione 2011/2014 del fondo parte fissa-	€ 24.996,76
Decurtazione ex art.23 c.2 D.L.gs n.75/2017 (limite fondo 2016 parte stabile )	€ 10.088,15
Decurtazione ex art.23 D.L.gs n.75/2017 (limite fondo 2016 parte variabile)	€ 242,77
<b>Totale riduzioni</b>	<b>€ 41.086,85</b>

## Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 112.588,62
Risorse variabili	€ 26.545,21
Residui anni precedenti	€ 10.197,58
<b>Totale</b>	<b>€ 149.331,41</b>

## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Questo modulo è destinato a raccogliere in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo decentrato integrativo.

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Date le risorse del Fondo come definite con determinazione n.41/2017 e delibera di G.M. n. 228/2017 e confermate nella presente relazione, le poste di natura obbligatoria che non formano oggetto di contrattazione decentrata integrativa anno 2017 sono le seguenti (tutte finanziate con le risorse di parte stabile del fondo.)



Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 28.594,82
Progressioni orizzontali	€ 37.345,31
Riclassificazione del personale ex art.7 c.7 CCNL 31/03/99	€ 2.390,70
Indennità per il personale educativo e scolastico	
Altro	
<b>Totale</b>	<b>€ 68.330,83</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolate nell'ambito della Contrattazione decentrata integrativa e sottoposte a certificazione pari a complessivi **€81.000,58**, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di Turno	€ 15.500,00
Indennità di rischio	€ 3.240,00
Indennità di reperibilità	€
Indennità di maneggio valori	€ 600,00
Indennità di direzione (ex 8° q.f.) personale incaricato di P.O.	€
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 15.900,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	€ 600,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	€ 26.545,24 *
Produttività di cui all'art.17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 - Performance -	€ 18.615,34
Altro	
<b>Totale</b>	<b>€ 81.000,58</b>

\* Relativamente agli incentivi per funzioni tecniche ex art.113 del D.Lgs n.50/2016, pari ad €13.744,52 le parti hanno concordato di prevederli con riserva in attesa della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.23 c.2 del D.L. n.75/2017 relativo al fondo del salario accessorio anno 2016 e dei chiarimenti riguardo i presupposti legittimanti il riconoscimento dell'incentivo, e di novità legislative e/o più precise indicazioni riguardo l'inclusione dei predetti incentivi nel tetto del salario accessorio, la cui questione è stata risottoposta all'esame dalle Sezioni Autonomie della Corte dei Conti ed alle Sezioni riunite in sede di controllo per una interpretazione univoca.

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presenti

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 68.330,83
Somme regolate dal contratto	€81.000,58
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 149.331,41</b>

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non presenti

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Si attesta che le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Le diverse Indennità di salario accessorio regolate dall'accordo decentrato integrativo: Indennità di turno, Ind. di Rischio, Ind. Maneggio Valori, Ind. per particolari responsabilità etc., sono erogate in base a quanto previsto dalle norme contrattuali.

I compensi relativi alla performance saranno erogati secondo le modalità previste nel Sistema di Valutazione delle performance del personale approvato con delibera di G.M. n.195 del 30/12/2014, a seguito di valutazione da parte dei dirigenti in ordine al raggiungimento degli obiettivi del personale fissati nel Piano della Performance approvato con delibera di G.M. n.102 del 03/05/2017.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso non sono state previste progressioni orizzontali.

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

**Tab.1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2017**

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016		Differenza
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art.31 c.2 Ccnl 2002-2005)	123.544,41	123.544,41		
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	10.841,07	10.841,07		
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2				
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n°4 (recup. PEO)	19.047,22	13.540,42		
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art.14, c.4 riduzione straordinari				
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	153.432,70	147.925,90		5.506,80
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte al limite dell'art.1 c. 236 L. 208/2015</i>				
Art. 15, c.1, lett.d) sponsorizzazioni/ convenzioni				
Art.15 c.1 lett.k) specifiche disposizioni di legge -Inc. ICI D.L.vo 446/97 /Inc. contenz. tributario	5.484,88	6.802,72		
Art. 15, c. 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016		Differenza
<i>Poste variabili non sottoposte all'art.1 c.236 L. 208/2015</i>				
Art. 15, c.1, lett. k) Incentivo Tecnico ex L. n.109/94 art.18 Incentivo funzioni tecniche ex art.113 D.L.gs n.50/2016	13.744,52*	15.000,00		
Art. 15, comma 1, lett. k) /art.14, c.5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente	10.197,58	13.249,05		
Art. 13 L.R. 17/90 F.M.S. Polizia Municipale	7.558,58	7.406,00		
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	36.985,56	42.457,77		-5.472,21
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
Personale incaricato di p.o.	2.052,00	2.052,00		
Trasferimento ATA	3.707,17	3.707,17		
Trasferimento personale ex art.31 d.lgs 165/2001				
Decurtazioni ex art.9 c.2/bis D.L. n.78/2010 (consolidamento decurtazione 2011/2014 -imite fondo Risorse Stabili)	24.996,76	24.996,76		
Decurtazione ex art.1 c.236 L. n.208/2015 Riduz. proporzionale risorse stabili.		4.581,35		
Decurtazioni ex art.1 c.236 L. n.208/2015 (Limite fondo 2015 – Risorse variabili)		1.000,11		
Decurtazione proporzionale risorse variabili ex art.1 c. 236 L. 208/2015		407,92		
Decurtazione risorse stabili ex art.23 comma 2 D.L.gs n.75/2017	10.088,15			
Decurtazione risorse variabili ex art.23 c.2 D.L. n.75/2017	242,77			
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	41.086,85	36.745,31		4.341,54
<i>Risorse del Fondo</i>				
Risorse fisse	147.925,90	147.925,90		
Risorse variabili	36.985,56	42.457,77		
Decurtazioni	- 41.086,85	- 36.745,31		
<i>Totale risorse del Fondo</i>				
Totale	143.824,61	153.638,36		- 9.813,75

Tab.2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2017

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Differenza
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>			
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di comparto	28.594,82	32.652,82	
Art. 17, comma 2, lett. b) P.E.O. in godimento	37.345,31	44.897,23	
Riclassificazione ex art.7 c.7 CCNL 31/3/99	2.390,70	2.390,70	
Totale	68.330,83	79.940,75	
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di turno	15.500,00	18.149,34	
Indennità di rischio	3.240,00	3.450,00	
Indennità di reperibilità			
Indennità di maneggio valori	600,00	600,00	
Indennità di direzione (ex 8° q.f.)			
Indennità specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	15.900,00	12.600,00	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	600,00	900,00	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	26.545,21	27.800,69	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	18.615,34	10.197,58	
Altro			
Totale	81.000,55	73.697,61	7.302,94
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>			
Altro			
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>			
Non regolate dal decentrato	68.330,83	79.940,75	-11.609,92
Regolate dal decentrato	81.000,55	73.697,61	7.302,94
Ancora da regolare			
Totale	149.331,38	153.638,36	-4.306,98

**Modulo IV**

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

In questo modulo si evidenzia il rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal fondo sia nella fase programmatoria della gestione economico-finanziaria (Sez.I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sez.II). Il modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del fondo (Sez.III).

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Il sistema contabile utilizzato 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 nel precedente Modulo II. Le risorse decentrate, come tra l'altro evidenziato nella determinazione di costituzione del fondo n.41/2017 e nella delibera di G.M. n.228/2017 sono iscritte nel bilancio di previsione del corrente esercizio finanziario come meglio specificato nella Sez. III della presente relazione.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente 2016 pari a complessivi €.153.638,36 (di cui risorse stabili €.112.588,62 -Risorse variabili €.41.049,74 ), risulta rispettato.

Per effetto delle disposizioni di cui all'art.9 comma 2/bis del D.L.gs n.78/2010 è stata consolidata la decurtazione delle risorse stabili operata nel periodo 2011/2014 pari ad €.24.996,76, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 23 c.2 del D.L.gs n.75/2017 le risorse stabili sono state ulteriormente ridotte dell'importo di € 10.088,15 ai fini del rispetto del limite di spesa delle risorse decentrate previste per l'anno 2016.

Le risorse variabili sono state decurtate per un importo pari ad €.242,77 ai sensi di quanto previsto dall'art.23 c.2 del D.L.gs n.75/2017. Gli incentivi per funzioni tecniche ex art.113 del D.L.gs n.50/2016, pari ad €.13.744,52 sono previsti con riserva, in attesa dei chiarimenti richiesti ai responsabili di settore e di novità legislative e/o più precise indicazioni riguardo l'inclusione o meno dei predetti incentivi nel tetto del salario accessorio del fondo 2016 ai sensi dell'art.23 c.2 del D.L. n.75/2017, la cui questione è stata risottoposta all'esame dalle Sezioni Autonomie della Corte dei Conti ed alle Sezioni riunite in sede di controllo per una interpretazione univoca.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

In conclusione le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa 2017, di cui alla determinazione n.41/2017 relativa alle risorse stabili ed alla delibera di G.M. n.228/2017 relativa alla parte variabile, trovano allocazione negli appositi capitoli relativi al fondo per la contrattazione decentrata di seguito specificati:

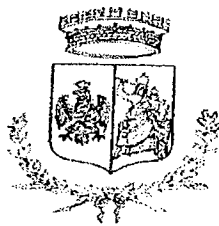
• €.44.257,76	alla Mis.1, Pr.2, Tit.1- liv.2° 1 - liv.3° 1- liv.4° 1 - Cap.21681-22
• €. 10.533,35	alla Mis.1, Pr.2, Tit.1- liv.2° 1 - liv.3° 2- liv.4° 1 - Cap.21681-21
• €. 3.761,91	alla Mis.1, Pr.2, Tit.1- liv.2° 2 - liv.3° 1- liv.4° 1 - Cap.50001-35
• €. 10.744,52	Miss.1, Progr.6, Tit.1 liv.2-1 liv.3-1, liv.4 1 - Cap.21681-26
• €. 2.557,20	Miss.1, Progr.6, Tit.1 liv.2-1, liv.3-2 liv.4-1 - Cap.21681-25
• €. 914,65	Miss.1, Progr.6, Tit.1 liv.2-2, liv.3-1 liv.4-1 - Cap.50001-36
• €. 3.000,00	Miss.1, Progr.6, Tit.1 liv.2-1, liv.3-1 liv.4-1 - Cap.21681-27
• €. 714,00	Miss.1, Progr.6, Tit.1 liv.2-1, liv.3-2 liv.4-1 - Cap.21681-28
• €. 255,00	Miss.1, Progr.6, Tit.1 liv.2-2, liv.3-1 liv.4-1 - Cap.50001-38
• €. 5.394,69	Miss.1, Progr.2, Tit.1 liv.2-1, liv.3-1 liv.4-1 - Cap.21681-23
• €. 1.283,94	Miss.1, Progr.2, Tit.1 liv.2-1, liv.3-2 liv.4-1 - Cap.21681-33
• €. 458,55	Miss.1, Progr.2, Tit.1 liv.2-2, liv.3-1 liv.4-1 - Cap.5000129
• €. 7.406,00	Miss.3, Progr.1, Tit.1 liv.2-1, liv.3-2 liv.4-1 - Cap.2158311
• €. 1.764,00	Miss.3, Progr.1, Tit.1 liv.2-1, liv.3-2 liv.4-1 - Cap.2158312
• €. 628,14	Miss.3, Progr.1, Tit.1 liv.2-2, liv.3-1 liv.4-1 - Cap.50003-19
• €. 12.624,60	Miss.1, Progr.2, Tit.1 liv.2-1, liv.3-1 liv.4-1 - Cap. 2168122 RR.PP.
• €. 866,80	Miss.1, Progr.2, Tit.1 liv.2-2, liv.3-1 liv.4-1 - Cap.5000135 RR.PP.
• €.107.165,11	

La somma di €.68.330,83, oltre oneri ed irap, relativa alle risorse decentrate stabili a destinazione vincolata destinate al finanziamento di progressioni economiche orizzontali effettuate nelle annualità pregresse, indennità di comparto e riclassificazione del personale, finanziata integralmente con le risorse stabili, trova imputazione alle diverse funzioni, servizi, interventi e capp. delle retribuzioni ove i dipendenti risultano assegnati.

Regalbuto, 27.03.2018

L'INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI  
SERVIZIO AFFARI GENERALI PERSONALE  
(Dott. Giuseppe Romano)





# Comune di Regalbuto

## Relazione illustrativa all'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017 sottoscritta in data 20/03/2018

(Art.40 comma 3 sexies del D.L.gs n.165 del 30/03/2001)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema di relazione illustrativa, composta da due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali.

### Modulo 1

-Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente anno 2017 sottoscritta in data 20/03/2018.</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b>            Presidente Dott. Giuseppe Romano -Segretario Comunale-</p> <p><b>Componenti - Responsabili di Settore:</b>            -Dott.ssa Giuseppina Paternò -Responsabile del Settore Amministrativo-Sociale            -Rag. Di Benedetto Maria Grazia -Responsabile del Settore Economico-Finanziario            -Carambia Vincenzo – Responsabile Settore Polizia Municipale            - Ing. Rocco Libiano – Responsabile del Settore LL.PP., Manutenzione</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>            R.S.U. : UIL FPL - CISL FP - DICCAP</p> <p><b>Rappr. Prov.li OO.SS. (elenco sigle):</b> FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - DICCAP - CSA Regioni e autonomie locali</p> <p><b>Firmatarie della preintesa (elenco sigle):</b> RSU: CISL FP, UIL FPL, OO.SS. Prov.li: UIL FPL, CISL FP,</p> <p><b>Firmatarie del contratto:</b> _____</p>

<b>Soggetti destinatari</b>		<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</p> <p>b) Criteri generali delle metodologie di valutazione</p> <p>c) Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale</p> <p>d) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017</p> <p>e) Fattispecie, criteri generali, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi accessori "Indennità" relativi alle finalità previste nell'art.17 c.2, lettera a), d), f), i), k) del CCNL 01/04/1999.</p> <p>f) Pari opportunità</p> <p>g) Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro ecc..</p> <p>h) Banca delle ore ecc..</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno effettui rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.L.gs. 150/2009?</p> <p>Si, il Piano della Performance è stato approvato con delibera di G.M. n.102/2017, mentre il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con delibera di G.M. n.195/2014.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 c. 2 del d.lgs. 150/2009? Art.11 abrogato dal D.L.gs 33/2013 art.52</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? Art.11 abrogato dal D.L.gs 33/2013 art.52</p>
		<p>Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 ? No</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi- altre informazioni utili).**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Art. 1. Quadro normativo e contrattuale**

Viene riepilogata la vigente normativa in materia di contrattazione decentrata integrativa.

**Art. 2 Finalità**

Il contratto decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti.



### **Art. 3 - Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo**

Il contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il C.C.D.I. ha validità per l'anno 2017 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo C.C.D.I., salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

Vengono definite le procedure per la sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo.

### **Art. 5 - Strumenti di premialità**

Vengono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività");
- indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente riconducibili alle previsioni dell'art.15 c.1 lett.d) e k) del CCNL 01.04.1999.

### **Art.6 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Vengono individuati i seguenti criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

- a) corrispondenza 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.

### **Art.7 Criteri generali delle metodologie di valutazione**

Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le amministrazioni locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese.

### **Art.8 -Criteri generali relativi alla incentivazione della Performance (cd. Produttività)**

Le risorse destinate alla performance sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

Vengono definiti i criteri generali relativi alla incentivazione della Performance (cd. produttività)

### **Art.9 Incentivazione collegata alla performance**

Vengono disciplinati in applicazione dell'art.4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 i criteri di ripartizione alle singole strutture operative, delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (cd. performance).

Risorse destinate alla performance

€ 18.615,34

### **Art.10 - Quantificazione delle risorse**

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di competenza dirigenziale.

**Art. 11 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

La ripartizione del fondo per le risorse decentrate è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

**Art. 12 - Progressione economica orizzontale**

Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. e possono essere attuate solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile.

**Art.13 -14 Disciplina attribuzione indennità - Principi generali**

Vengono definiti i principi generali e le condizioni di lavoro che danno diritto all'erogazione dei compensi accessori "indennità".

**Art.15 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**

Per la disciplina della predetta indennità si fa riferimento all'art.22 e alla Dich. Congiunta n°6 del CCNL del 14.09.00.

L'indennità di turno viene prevista relativamente al Servizio di Polizia Municipale la cui struttura operativa prevede un orario di servizio giornaliero superiore a 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

Risorse destinate alla remunerazione della turnazione **€.15.500,00**

**Art. 16 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio

In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono individuate le prestazioni di lavoro che per le condizioni ambientali e di lavoro in cui sono costretti ad operare comportano diretta e continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale quali ad es.: adibizione a cucine di grandi dimensioni, esercizio di trasporto con scuolabus/bus urbano, contatto con catrame, bitume, fuligine, lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, lavori in fogne, canali, pozzi attività boschive di taglio o esbosco, impiego di antiparassitari etc.

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio **€. 3.240,00**

**Art.17 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrato dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001. Relativamente al 2017 non risultano destinate risorse.

**Art.18 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

L'indennità maneggio valori viene prevista relativamente agli Agenti Contabili formalmente individuati dall'Ente, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e che rispondano di tale maneggio (es. l'Economo comunale). Per la disciplina si rimanda a quanto previsto dall'art.36 del CCNL del 14.9.2000.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa dei valori maneggiati e varia da un minimo di €0,50 giornaliero ed un massimo di €1,55 giornaliero.

Risorse destinate al pagamento della relativa indennità **€. 600,00**

**Art. 19 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.17 c.2, lett.f) del CCNL del 1.4.1999 e s.m.i. è riconosciuta ai soggetti che ricoprono in modo prevalente una o più posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità di seguito specificate: istruttoria di procedimenti (amministrativi o erogativi) di particolare complessità o di rilevante responsabilità; coordinamento di uffici o gruppi di lavoro; conduzione di sistemi relazionali complessi.

La liquidazione compete ai responsabili di settore previa valutazione annuale. L'individuazione del valore economico dell'indennità per specifiche responsabilità avviene in base al punteggio attenuato in applicazione ai parametri individuati nell'accordo decentrato, nei limiti delle risorse assegnate a ciascun settore di attività,

Risorse destinate al pagamento della relativa indennità

€. 15.900,00

#### **Art. 20 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**

Ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, così come individuati dall'art.17, c.2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004, è riconosciuta una indennità pari ad €. 300,00 annuali.

Risorse destinate al pagamento della relativa indennità

€. 600,00

#### **Art.21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati**

Ai sensi di quanto previsto dall'art.4 c.2 lett.c) del CCNL dell'1.4.1999 vengono definiti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate dall'art.15 c.1 lett.k) del CCNL 01/04/1999, risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale quantificate nel fondo di cui all'art.31 del CCNL del 2.1.2004 .

#### **Art.22 -Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione**

Sintesi della ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, al netto delle 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.

#### **Art. 23 – Piani di razionalizzazione e risparmio**

Vengono definiti i criteri per la ripartizione delle risorse destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti da risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione ex art.16 D.L. n.98/2011.

#### **Art. 24 -Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro**

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs.165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, non sono più oggetto di contrattazione, a seguito della implicita disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

#### **Art. 25 -La banca delle ore**

È istituita la Banca delle ore, nella quale confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

#### **Art.26 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

Il Comune tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008.

Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### **Art.27 - Pari opportunità**

Vengono individuate le misure che tendono a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.

**Art. 28 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario**

Le parti concordano di procedere con cadenza annuale ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'01/04/1999.

**Art.29 – Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazioni e di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

Vengono definite le modalità per la destinazione di una quota parte dei rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

**Art.30 - Modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

Vengono definite le modalità di corresponsione del trattamento accessorio al personale a tempo parziale.

**Art. 31 - Servizi minimi essenziali**

Vengono definite le modalità per contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione.

**Art. 32 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**Art. 33 Norme finali**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse decentrate vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, c.2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€. 0,00
Art. 17, c.2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€. 0,00
Art. 17, c.2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€. 19.340,00
Ind. direzione ex 8° q.f. personale non incaricato P.O.	
Art. 17, c.2, lett. f) – indennità per specifiche Responsabilità	€. 15.900,00
Art. 17, c.2, lett. i) – indennità per particolari responsabilità	€. 600,00
Art. 17, c.2, lett.g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art.15, c.1, lett.k) (Incentivo Tecnico ex D.L.vo 163/2006 – Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.L.gs n.50/2016 – ss.mm.ii. Incentivo ICI ex D.L.vo n.446/1997, Fondo efficienza servizi di Polizia Municipale ex art.13 della L.R. n.17/90)	€. 26.545,21 *
Art.17, comma 2, lett. a) – produttività/ performance	€. 18.615,34
<b>Totale</b>	<b>€. 81.000,55</b>

\* Gli incentivi per funzioni tecniche ex art.113 del D.L.gs n.50/2016, pari ad €13.744,52 sono previsti previsti con riserva in attesa della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.23 c.2 del D.L. n.75/2017 relativo al fondo del salario accessorio anno 2016 e dei chiarimenti richiesti ai responsabili di settore riguardo i presupposti legittimanti il riconoscimento dell'incentivo, e di novità legislative e/o più precise indicazioni riguardo l'inclusione o meno dei predetti incentivi nel tetto del salario accessorio, la cui questione è stata risottoposta all'esame dalle Sezioni Autonomie della Corte dei Conti ed alle Sezioni riunite in sede di controllo per una interpretazione univoca.

**C) effetti abrogativi impliciti**

Il CCDI relativo all'anno 2017 sostituisce integralmente i CCDI precedenti.

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le diverse Indennità di salario accessorio regolate dall'accordo decentrato: Indennità di turno, Ind. di reperibilità, Ind. di Rischio, Ind. Maneggio Valori etc., sono erogate in base a quanto previsto dalle norme contrattuali.

I compensi relativi alla performance verranno erogati a seguito di valutazione da parte dei dirigenti del personale dipendente secondo i criteri previsti nel Sistema di valutazione della performance del personale approvato con delibera di G.M. n.195/2014, ed a seguito del raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della Performance approvato con delibera di G.M. n.102 del 03/05/2017

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

L'ipotesi di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2017.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato Integrativo, sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale e sono finalizzati al miglioramento ed accrescimento delle prestazioni del personale nell'erogazione dei servizi già espletati ed assicurati in modo continuativo o implementati per far fronte a specifiche e contingenti situazioni.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Regalbuto, 27/03/2018

  
L' INCARICATO DI FUNZIONI/DIRIGENZIALI  
-SERVIZIO AFFARI GENERALI, PERSONALE-  
(Dott. Giuseppe Romano)



Anno 2017

Tipologia Istituzione

C - COMUNI

Istituzione 5914 - REGALBUTO

Contratto

RALN - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

Fase/Stato Rilevazione: Validazione/Attiva

Data Creazione Stampa:

Tabella: T15 - Rilevazione del fondo per la contrattazione integrativa

Macrocategoria: ND PERSONALE NON DIRIGENTE Finanzia	Importo	Macrocategoria: ND PERSONALE NON DIRIGENTE Utilizza	Importo	Macrocategoria: NF DIRIGENTI Finanzia	Importo	Macrocategoria: NF DIRIGENTI Utilizza	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C.2 CCNL 02-05)	123.544	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	28.585	POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1988 (ART.26 C.1 L.A CCNL 98-01)		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)	10.841	PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	37.345	INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)		RETRIBUZIONE DI RISULTATO	
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		PROGRESSIONI ORIZZONTALI FONDO ANNO DI RIF. TO		INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)		RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ONNICOMPRESIVITÀ)	
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 6. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		POSIZIONI ORGANIZZATIVE - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4)			
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 DLGS 165/2001		POSIZIONI ORGANIZZATIVE - RETRIBUZIONE DI RISULTATO		INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16. CC. 1,4)			
RIDET PER INCREM STIP (DICH CONG 14 CCNL 0205 E 1 CCNL09-09)		INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ		INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5. CC. 1,4)			
RIDET PER INCREM STIP CCNL (ART. 67 C. 2 L B CCNL 2016-2018)		INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC.	14.219	PROCESSI DI DECENTRAMENTO (ART. 26 C. 1 L. F CCNL 98-01)			
INCREM. PER RID STAB STRAORO (ART. 14 C. 3 CCNL 98-01)		PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA		RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)			
INCREM PER PROC DEC.TO TRASF FUNZ (ART15 C1 L.L CCNL 98-01)		PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE		INCR DOT ORG/RIDORG STAB SERV (ART26 C3 - P.FISSA CCNL 98-01)			
INCREM DOTAZ ORG E RELAT COPERT (ART15 CS P.FISSA CCNL98-01)		ACCANT. ART. 32 C. 7 CCNL 02-05 (ALTE PROFESS.)		RID. STABILE ORG. DIRIG. (ART. 26 C. 5 CCNL 98-01)			
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)	19.047	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DLGS. 50/16)	1.179	ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ			
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ		INCENTIVI PROG.NE AD ESAUR. (ART.92 CC. 5-6 DLGS. 163/06)	3.741	REC. EV. ICI (ART.3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L. P. DLGS446/97)			
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)		INCENTIVI REC. EV. ICI (L662/96, DLGS446/97)		ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)			
RISPARMI DI GESTIONE (ART. 43 L. 449/1997)		INCENTIVI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00)		RISPARMI DI GESTIONE (ART. 43 L. 449/1987)			
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DLGS 50/16)	1.179	LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.9.00)		INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 26 C. 2 CCNL 98-01)			
QUOTE PROG.NE AD ESAURIMENTO (ART.92 CC. 5-6 DLGS. 163/06)	3.741	ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	2.391	RIDORGANIZZ. (ART. 26 C. 3 - PARTE VARIAB. CCNL 98-01)			
REC. EV. ICI (ART.3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L. P. DLGS446/97)	1.906			LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART.37 CCNL 98-01)			
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01)	7.559			SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 20 C. 2 CCNL 06-09)			
RISP DA STRAORD ACCERT A CONSUNT (ART14 C. 1 CCNL 98-01)				INCARICHI DA SOGGETTI TERZI (ART. 20. CC. 3-5 CCNL 06-09)			

Macrocategoria: ND PERSONALE NON DIRIGENTE Finanzia	Importo	Macrocategoria: ND PERSONALE NON DIRIGENTE Utilizza	Importo	Macrocategoria: NF DIRIGENTI Finanzia	Importo	Macrocategoria: NF DIRIGENTI Utilizza	Importo
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.9.00)				ECONOMIE AGGIUNTIVE (ART. 16 CC. 4 -5 L. 11/11)			
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART. 15 C.1 L. N CCNL 98-01)				ALTRE RISORSE VARIABILI			
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)				SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE			
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)				DECURTAZIONE FONDO 3.386,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 09-01)			
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00)				DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 14/7/2013			
ECONOMIE AGGIUNTIVE (ART. 16 CC. 4 -5 L. 11/11)				DEC FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017)			
ALTRE RISORSE VARIABILI				ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO			
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	10,188						
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 14/7/2013	-24,997						
DEC FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017)	-10,241						
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO	-5,759						
<b>Totale</b>	<b>137,018</b>	<b>Totale</b>	<b>87,470</b>	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>Totale</b>	<b>0</b>



Anno 2017

Tipologia Istituzione

C - COMUNI

Istituzione

5914 - REGALBUTO

Contratto

RALN - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

Fase/Stato Rilevazione:

Validazione/Attiva

Data Creazione Stampa:

<b>Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE</b>	
<b>Sezione FONDO RELATIVO ALL'ANNO DI RILEVAZIONE / TEMPISTICA DELLA C.I.</b>	
L'amministrazione, alla data di compilazione/rettifica della presente scheda, ha contezza formale e certificata dall'organo di controllo del limite di spesa rappresentato dal fondo/i per la contrattazione integrativa dell'anno di rilevazione (S/N)?	
È prevista una certificazione disgiunta per le risorse (costituzione) e per gli impieghi (contratto integrativo) secondo quanto raccomandato dalla circolare RGS n. 25/2012 (S/N)?	SI
Data di certificazione della sola costituzione del fondo/i specificamente riferita all'anno di rilevazione, da indicare solo in assenza di certificazione del contratto integrativo (art. 40-bis, c.1 del Dlgs 165/2001)	
Data di certificazione del solo contratto integrativo economico specificamente riferito al fondo/i dell'anno di rilevazione, sulla base di certificazione costituzione fondo effettuata in precedenza (art. 40-bis, c.1 del Dlgs 165/2001)	16-04-2018
Data di certificazione congiunta della costituzione del fondo e del contratto integrativo economicamente riferito al fondo/i dell'anno di rilevazione (art. 40-bis, c.1 del Dlgs 165/2001)	
Annualità di ritardo nella certificazione del fondo/i contrattazione integrativa alla compilazione/rettifica della presente scheda (0=almeno costituzione fondo/i anno rilevazione certif.; 1=almeno costituzione fondo/i anno precedente certif. ecc.)	0

**Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Sezione RISPETTO DI SPECIFICI LIMITI DI LEGGE ALLA C.I.**

Importo della decurtazione permanente ai sensi dell'art. 1, c. 456 della L. 147/2013 apportata al fondo/i dell'anno corrente	24997
Importo del fondo/i anno 2016 come certificato dall'organo di controllo in sede di validazione fondo/i 2016	153638
Importo del limite 2016 come certificato dall'organo di controllo in sede di validazione del fondo/i dell'anno corrente	125389
(eventuale) Importo della decurtazione al fondo/i dell'anno corrente per il recupero delle risorse erogate in eccesso ai sensi dell'art. 40, c. 3-quinquies del Dlgs 165/2001	
(eventuale) Importo della decurtazione al fondo dell'anno corrente per il recupero delle risorse erogate in eccesso ai sensi dell'art. 4, c. 1 del DL 16/2014	
(eventuale) Importo del co-finanziamento al recupero riferito alla annualità corrente del recupero di risorse in eccesso ai sensi dell'art. 4, c. 2 del DL 16/2014	

## Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE Sezione ORGANIZZAZIONE E INCARICHI

Numero totale delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 8, c. 1 del Ccnl 31.3.1999 previste nell'ordinamento	5
Numero di posizioni organizzative effettivamente coperte alla data del 31.12 dell'anno di rilevazione per la fascia più elevata	
Numero di posizioni organizzative effettivamente coperte alla data del 31.12 dell'anno di rilevazione per la fascia meno elevata	
Numero di posizioni organizzative effettivamente coperte alla data del 31.12 dell'anno di rilevazione per le restanti fasce	
Valore unitario su base annua della retribuzione di posizione previsto per la fascia più elevata	10500
Valore unitario su base annua della retribuzione di posizione previsto per la fascia meno elevata	5164
Valore unitario su base annua della retribuzione di posizione previsto per le restanti fasce (valore medio)	
Numero complessivo di incarichi di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. f) del Ccnl 1.4.1999 in essere al 31.12 dell'anno di rilevazione	

**Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Sezione PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO**  
**DI RILEVAZIONE**

	E' stata verificata la sussistenza del requisito di cui all'art. 9, c. 1 del Ccnl 11.4.2008 ai fini delle PEO secondo la disciplina di cui all'art. 5 del Ccnl 31.3.1999 (S/N) ?
	Numero dei dipendenti che hanno concorso alle procedure per le PEO a valere sul fondo dell'anno di rilevazione
	Numero totale delle PEO effettuate a valere sul fondo dell'anno di rilevazione
	Le PEO riferite all'anno di rilevazione sono riferite ad un numero limitato di dipendenti ed operate con carattere di selettività secondo quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del DLgs 150/2009 (S/N)?
	Le PEO riferite all'anno di rilevazione hanno rispettato il principio di non retrodatazione oltre il 1 gennaio dell'anno di conclusione del procedimento (S/N)?
	Importo delle risorse destinate alle PEO contrattate e certificate a valere sul fondo dell'anno di rilevazione

**Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Sezione PRODUTTIVITA' / RISULTATO**

Importo totale della produttività individuale erogata a valere sul fondo dell'anno di rilevazione

Importo totale della produttività collettiva erogata a valere sul fondo dell'anno di rilevazione

Importo totale della produttività non erogata a seguito della valutazione non piena con riferimento al fondo dell'anno di rilevazione

Importo totale della retribuzione di risultato riferita ad incarichi di posizioni organizzative, alte professionalità ecc. erogato a valere sull'anno di rilevazione

Importo totale della retribuzione di risultato relativo ad incarichi di posizioni organizzative, alte professionalità ecc. non erogato a seguito della valutazione non piena con riferimento all'anno di rilevazione

0

% delle risorse aggiuntive di cui all'art. 15, c. 5 del Ccni 1.4.1999 (variabile) in proporzione alle risorse stabili del fondo dell'anno di rilevazione

0,00

**Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Sezione RILEVAZIONE CEPEL**

Viene effettuata la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (art. 6 del Ccnl 31.3.1999) (S/N) ?

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è effettuata in forma singola o associata?

Qual'è il valore massimo in percentuale dell'indennità di risultato rispetto all'indennità di posizione (art. 10, c. 3 del Ccnl 31.3.1999)?

0,25