

COMUNE DI REGALBUTO

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente anno 2016**

The bottom right section of the document contains five handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in a roughly diagonal line from the bottom left towards the top right. The first signature is a simple 'R'. The second is a more complex, stylized signature. The third is a large, sweeping signature that extends upwards and to the right. The fourth is a signature that appears to be 'R'. The fifth is a signature with multiple vertical strokes.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA ANNO 2016

Il giorno 29 del mese di Dicembre anno 2017, presso i locali dell'Ente Comune di Regalbuto, si sono incontrate,

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

Presidente Dott. Giuseppe ROMANO

Componente DI BENEDESSO MARIA GRAZIA - RESPONSABILE SECTORE

Componente PASERNS GIUSEPPINA - RESPONS. SECTORE AMMINISTRATIVO - SOCIALE
ECONOMICO - FINANZIARIA

Componente _____

Componente _____

Componente _____

la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone :

RSU CISL FP - SARCA SALVATORE

RSU CISL FP - MILIA MARCELLO

RSU UIL FPL - TOMMINARO LINDA A.M.

RSU DICCAP - BARBANERA GAESANO

RSU _____

RSU _____

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

per CGIL FP

LA VALLE GIOVANNI / LA SPINA

per CISL FPS

per UIL FPL

CALANDRA PASQUALE

per CSA

per DICCAP

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.

Procedura Jasso

J R

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.


P. ...





3


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).

Provincia Jovica


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

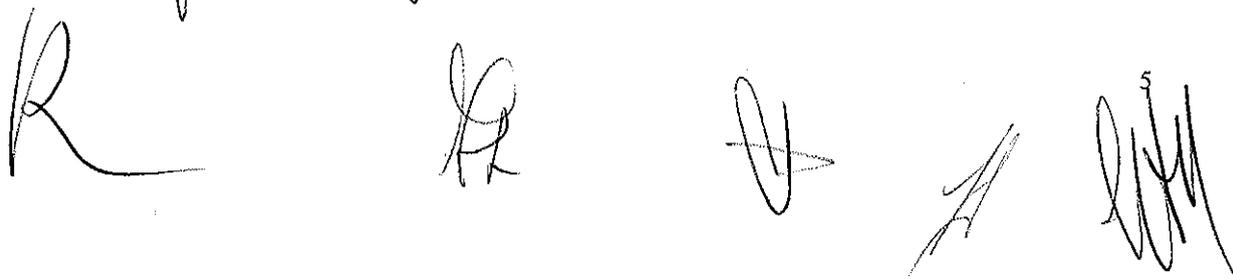
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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.

W. Valleri - J. J. J.



4. Il presente contratto ha validità per l'anno **2016**; 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.

6. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

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:

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

Giuseppe Lavall



d) 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.

1. 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

Criteria 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.

Giuseppe Loro

R

A R

**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. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate complessivamente disponibili, viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi;
- il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un



carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei dirigenti.

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lettera b) del precedente comma 3, viene riservata almeno il 40% delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.

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 e definiti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. 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;

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera a) del comma 3 del precedente articolo (obiettivi assegnati dai dirigenti a tutto il personale) prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta (ovvero dal direttore generale o in caso di sua mancanza dal segretario generale) su proposta dei dirigenti.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui al comma 3 del precedente articolo 5 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta municipale (ovvero dal direttore generale o in caso di sua mancanza dal segretario generale) e, la ripartizione tra i singoli

Provisione Jorab



dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal dirigente e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo comma 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, 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 collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lettera a) che quelli relativi alla lettera b) del precedente articolo comma 3.

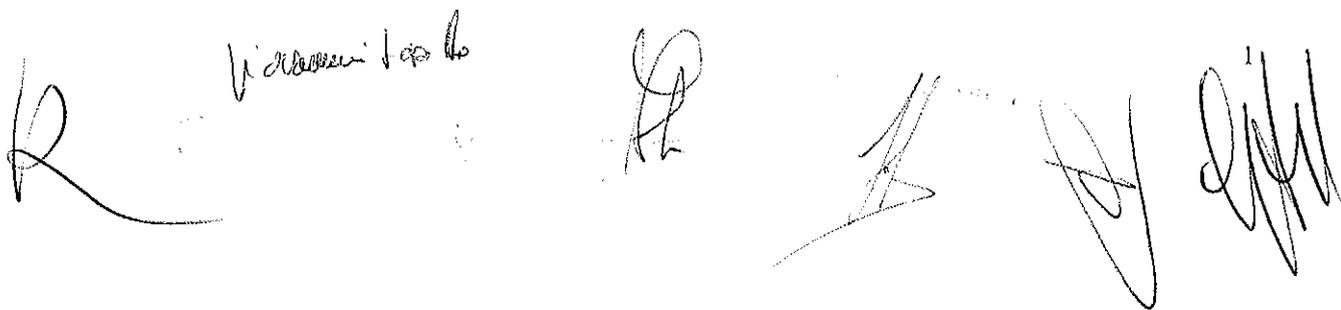
6. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lettera a) del comma 3 dell'articolo 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti 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:

Posizione economica	Peso
A1	0,94
B1	1,00
B3	1,06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

8. La giunta (ovvero il direttore generale o il segretario generale) peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:

- a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
- b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

9. I Dirigenti, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

10. I Dirigenti comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lettera b) del comma 3 del precedente articolo 5, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.

11. 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:

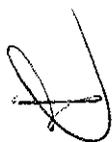
- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno 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.).

12. 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. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

13. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).

14. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) del comma 3 del precedente articolo 5, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo (ovvero sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il

Giuseppe Jatta



migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente).

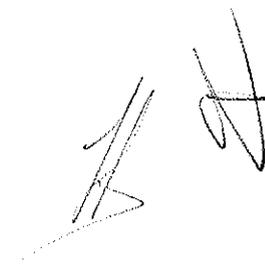
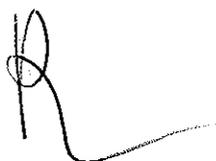
15. La valutazione è effettuata dal titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, concertazione con i soggetti sindacali. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%)

16. 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 (ovvero sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente).

17. La scheda di valutazione di cui sopra dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

18. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2016 pari a: **€.10.237,58**

Wolfram Jato No



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.

Provisione Scavallo



4. Le parti convengono che relativamente al 2016 non vengono destinate risorse per nuove progressioni economiche orizzontali.

Art.13

Disciplina attribuzione indennità

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività anno 2016 così come costituito con Determinazione n.46 del 07/09/2016 per la sua parte stabile e con deliberazioni di G.C. n.225 del 29/12/2016 per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

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

3. 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.


Francesco Serafini









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.**

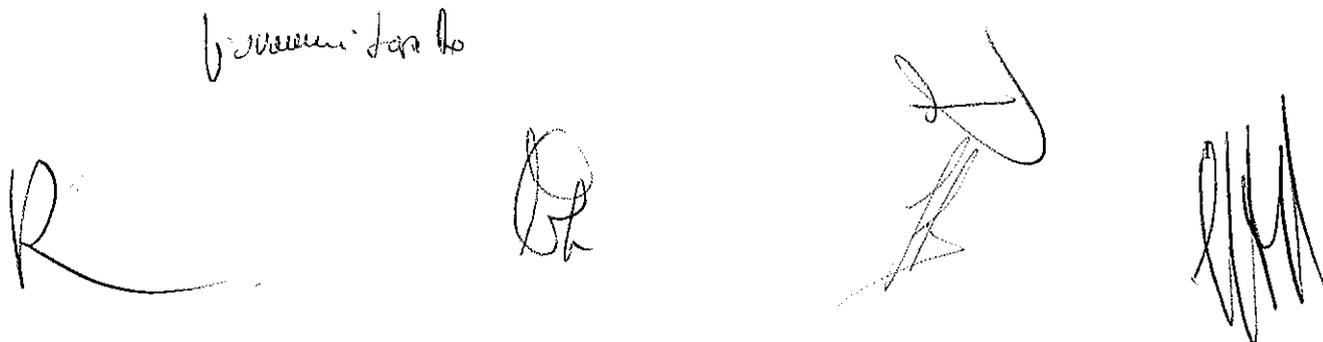
e) Nell'eventualità di effettuazione della prestazione lavorativa in turno coincidente con il giorno festivo infrasettimanale al lavoratore spetta solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art. 22 - comma 5- del CCNL 14.9.2000.

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

	Servizio in turno		Somma prevista
1	Servizio di Polizia Municipale		€. 18.149,34

1. 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**).

Veronica Jara



The block contains several handwritten signatures in black ink. At the top, the name 'Veronica Jara' is written in cursive. Below it, there are four distinct signatures: a large 'R' on the left, a signature in the center, a signature on the right, and a signature on the far right.

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.	€. 600,00
-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.	€. 2.490,00
- 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.	
TOTALE	€. 3.450,00

3. L'erogazione dell'indennità è effettuata dal Responsabile di Settore, previa attestazione e relazione sull'effettiva esposizione al rischio del personale individuato.

Roberto J. J. J.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità - come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza- spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria di lavoro.

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

Handwritten signatures and notes:
A large handwritten 'R' is on the left. Above it, the name 'P. V. V. V. V. V.' is written in cursive. To the right, there are four distinct handwritten signatures or initials in black ink.

5. 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.**

6. 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		

7. 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** giornaliero ed un massimo di **€. 1,55**;

Veronica...

[Handwritten signatures]

8. 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.

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

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

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

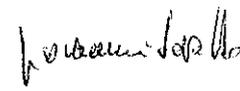
11. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme **finalizzate a compensare la performance**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi 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.**

Handwritten signatures and initials:



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	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">- istruttoria di procedimenti (amministrativi o erogativi) di particolare complessità o di rilevante responsabilità;- responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;- coordinamento di uffici o gruppi di lavoro;- conduzione di sistemi relazionali complessi.	

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

6. L'importo dell' indennità **è decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso 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.

7. 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.

8. La liquidazione compete ai Responsabili di Settore, previa valutazione annuale effettuata sulla base dei criteri di seguito specificati nel successivo punto 9. 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.

Francesco Jorke

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

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

1. Personale assegnato al Servizio e coordinate (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	Punteggio
Fino a 4 unità	2
da 5 a 10 unità	4
Oltre 10 unità	5

2. Complessità dei procedimenti, disomogeneità competenze	Punteggio
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

3. Esposizione a rischi e responsabilità amministrative, contabili e penali	Punteggio
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

4 Grado di competenze specialistico/professionali richieste	Punteggio
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.	
Ridotto	2
Medio	3
Elevato	5

Giuseppe Jorale

2

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	€. 1.200,00
Punti da 17 a 24	€. 1.500,00

Importo destinato alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità **€ 12.600,00**

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:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
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.**

Il Responsabile



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

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	a) Ufficiale di stato civile e anagrafe		2	€. 600,00
b)	b) Ufficiale elettorale		1	€. 300,00
	TOTALE			€. 900,00

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

Art.21

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

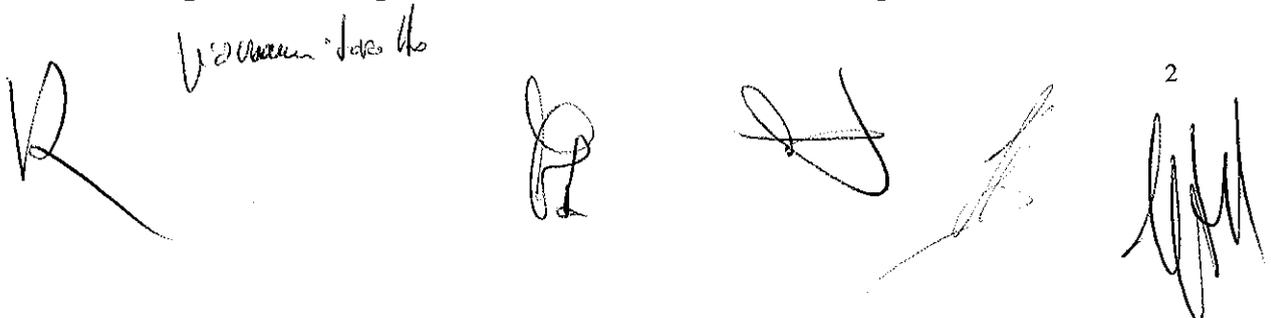
1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che : "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono 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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized signature, a smaller signature with the name 'V. ...' above it, a signature that looks like 'P', another signature, and a final signature on the far right. A small number '2' is written above the last signature.

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 2016

1. Il fondo destinato per l'anno 2016 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 c.7 CCNL del 14.9.2000 risulta così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di turno - Polizia Municipale-	€ 18.149,37
Indennità di rischio	€. 3.450,00
Indennità di reperibilità	
Indennità di maneggio valori (n.1 VV.UU.+ n.1 Econ. + n.1 Tributi)	€. 600,00
Compenso per specifiche responsabilità	€.12.600,00
Compenso per particolari responsabilità (Ufficio Anagrafe/Stato Civile/Ufficio Elettorale)	€. 900,00
Performance organizzativa	€.10.237,58
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato:	
- Incentivo Tecnico ex D.L.vo 163/2006	€.15.000,00
- Incentivo I.C.I. D.L.vo 446/1997 e Inc. contenz. Tributario	€. 5.394,69
- P.M.S. VV.UU. art. 13 L.R. 17/90	€. 7.406,00
TOTALE	€.73.697,61

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.

W. Vercelli

[Handwritten signatures]

Art. 23

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. 24

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.

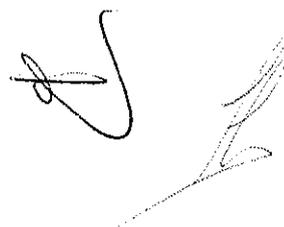
Art. 25

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

Prossimo

2


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. 26

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.

Permanenti Jorh

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA

Art.27

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.28

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 temperato 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.

Francesco Jorillo

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art.29

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. 30

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.

V. Giovanni

R. J. H.

REGALBONO

li 23/12/2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

[Signature]

D. Benedetto Marco Grossi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

UIC - Berlusconi

Barbieri / A. W. - DICCAP

[Signature] - CISL FP

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL [Signature] Jovale

FP CGIL [Signature]

UIC-FPL [Signature]

FP CGIL [Signature] Jovale

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate anno 2016

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.46/2016 per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n.225/2016 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).

1	Ammontare delle RISORSE STABILI	
1.a	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
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€

*F. Cecile
M. V. ...*

R. J. ...

1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€ 515,05
1.f	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.	€ 13.540,42
1.g	0,6 % monte salari dell'anno 2005 ex art.8 comma 2 del CCNL del	€
	Risorse destinate per l'anno 1998 al 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 -
	Totale	142.166,73
	Decurtazioni art.1 c.236 L. 208/2015	
	-Consolidamento decurtazione 2011/2014 Limite di spesa costituito dalle risorse decentrate anno 2015 pari ad € 117.169,97	€ 24.996,76
	-Riduzione proporzionale al personale in servizio 3,91 %	€ 4.581,35
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 112.588,62

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.

3

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 2016 la quota da detrarsi è pari a **€. 32.652,82.**

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.

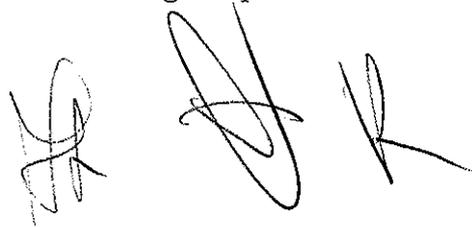
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- **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 incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono

Forcellini Donella



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 **€. 44.897,23**

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 €. 32.647,87.

Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale:	
Incentivo Tecnico L. 109/94 art.18	€. 15.000,00
Incentivo I.C.I. D.L.vo 446/97 e Incent. Contenzioso Tributario	€. 5.394,69
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	€. 13.249,05
TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 41.049,74

V. V. V. V. V. V.

R

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 PRESTAZIONI PER LA PROGETTAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI ED ATTI DI PIANIFICAZIONE

Le parti danno atto che con delibera di G.M. n°85 del 10/05/2016 è stato approvato apposito regolamento comunale per il conferimento ai dipendenti comunali di incarichi relativi a prestazioni in materia di lavori pubblici, nonché per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie di cui al comma 7 bis dell'art- 96 del D.L.vo n. 163/2006 così come modificato dal D.L.vo n.90/2014 conv. nella legge n.114/2014. Il predetto Regolamento disciplina le modalità di corresponsione degli incentivi alla progettazione al personale dell'ufficio tecnico.

- 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:

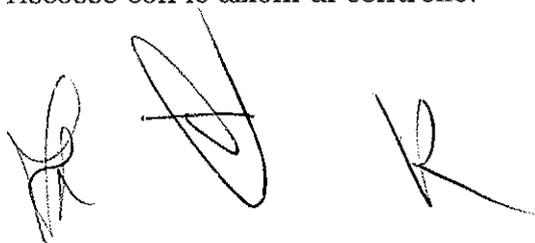
- dell'articolo 3, comma 57, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662.

- 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.

Provvisoriamente



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 2016, 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.













SETTORE POLIZIA MUNICIPALE SERVIZIO

DIPENDENTE

CATEGORIA PROFILO PROFESSIONALE

P.M.S. Di P.M. Anno 2016 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 _____

FPCC/16
Wolfram Savat