

COMUNE DI SPECCHIA

PROVINCIA DI LECCE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015 Parte normativa ed economica

Approvato in via definitiva a seguito di acquisizione:

- Dell'attestazione e certificazione della compatibilità dei costi da parte del Revisore dei conti in data 21/12/2015;
- Dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale delibera n. 172 del 23/12/2015;

Specchia, lì 28/12/2015



IL SEGRETARIO GENERALE
Presidente Delegazione Trattante
(dott.ssa Matilde Cazzato)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte normativa ed economica anno 2015

La Delegazione Trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 22.01.2004, all'uopo convocata, procede alla firma del presente C.C.D.I. – parte normativa ed economica anno 2015:

- per la parte pubblica:
Dr. Matilde CAZZATO – Segretario Comunale - PRESIDENTE
Dott.ssa Maria Monia Minosi – Resp.le Ragioneria - COMPONENTE
Com. Scupola Luigi A. – Resp.le P.M. - COMPONENTE
Arch. Antonio BAGLIVO – Resp.le U.T.C. - COMPONENTE
- per la parte sindacale:

1) I Rappresentanti le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria

- Delegato provinciale C.G.I.L. – Paolo Taurino
- Delegato provinciale C.I.S.L. – Elio Giannuzzi
- Delegato provinciale C.S.A. – Giorgio Rausa;
- Delegato provinciale U.I.L. –

2) i componenti della Rappresentanza sindacale

Sig.ra Orlando De Giorgi – Componente RSU – Rappresentante Sindacale
Sig. Donato SERAFINO – Componente RSU – Rappresentante Sindacale
Sig. Giovanni Baglivo – Componente RSU – Rappresentante Sindacale
Sig. Graziano GUBELLO – Componente RSU – Rappresentante Sindacale

La Delegazione :

Visti i CC.CC.NN.LL. di categoria;

Vista la deliberazione di G.C. n.192 del 29.12.2011 con la quale è stato approvato il Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance;

Preso atto che:

- con deliberazione di G.C. n. 156 del 12.12.2012 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica legittimata alla contrattazione decentrata integrativa;
- con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 414 Reg. Gen. del 21.10.2015 è stato determinato il Fondo delle risorse decentrate anno 2015;
- con deliberazione di G.C. n. 152 del 21.10.2015 sono state approvate ed indicate le direttive alla Delegazione Trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2015;
- con deliberazione di G.C. n. 172 del 23.12.2015, dichiarata immediatamente eseguibile, la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata a sottoscrivere il presente contratto;

Oggi, 28 dicembre 2015, le parti, riunitesi presso la sede del Comune di Specchia, hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. parte normativa ed economica anno 2015, nei contenuti di seguito indicati:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Anno 2015

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI NORMATIVE

Art. 1 - Campo di applicazione

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

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata di anni 1 (uno) ed ha valenza dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.
2. Il presente contratto, per la parte economica, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto. Con cadenza annuale viene definito, in apposito accordo, l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. E' fatta salva la possibilità delle parti di richiedere la revisione o l'interpretazione di particolari clausole in ogni momento.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, in particolare per il recepimento dei principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 3 - Disposizioni Generali.

1. Le parti, in applicazione dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., affermano che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. In applicazione dell'art. 65, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 il presente contratto decentrato integrativo, d'ora innanzi definito CCDI, disciplina esclusivamente le materie che rientrano nell'ambito della contrattazione collettiva, nonché quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 per le parti attualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto nel presente contratto o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali.

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

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

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
 - atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;

- i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
- i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- l'andamento dei processi occupazionali;
- i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
- eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli relazioni previsti dall'art.5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III Le risorse decentrate

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa. Esse si distinguono in risorse stabili e variabili.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
- finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e D (non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
- compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
- compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 5) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;

- erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PDO o Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo, una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto e degli altri istituti e/o emolumenti acquisiti in maniera stabile. Le risorse destinate a valorizzare la performance individuale e organizzativa sono distribuite in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance. I principi del presente comma saranno applicati integralmente dopo la sottoscrizione del CCNL successivo al D.Lgs. 150/2009 secondo quanto stabilito nell'intesa Governo – Sindacati del 4 febbraio 2011.
4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. I trattamenti accessori sono collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del PDO o Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

8. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento qualitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del PDO o Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

- più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento;
- risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
- risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del PDO o Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dal Nucleo di valutazione.

Art. 9 – Modalità di riparto delle somme destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi - performance

L'importo individuale del compenso incentivante la produttività e quindi destinato alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il PDO/piano delle performance o altro documento analogo è calcolato sulla base delle seguenti regole:

1) Ripartizione del fondo incentivante tra i vari settori:

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:

Categoria A - parametro 1

Categoria B - parametro 1,5

Categoria C - parametro 2

Categoria D - parametro 2,5

Attraverso il rapporto tra l'ammontare del fondo incentivante dell'Ente (FIE) e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo incentivante del Settore (FIS). I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O. Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) è quindi determinato mediante la presente formula:

$$FIS = (FIE/SPIE) \times SPIS$$

dove:

FIE = Fondo incentivante dell'Ente

FIS = Fondo incentivante Settore-Servizio-Ufficio

SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente

SPIS = Sommatoria parametri individuali Settore-Servizio-Ufficio

2) Ripartizione del fondo incentivante tra il personale di Settore – Servizio- Ufficio

Per il calcolo del beneficio individuale di incentivazione si tiene conto dei seguenti tre parametri:

1. Grado di raggiungimento degli obiettivi del Settore;
2. Valutazione individuale dell'anno di riferimento;
3. Presenza effettiva.

Pertanto il Beneficio Individuale di incentivazione sarà dato dalla seguente formula:

$$BII = (FIS \times GRO \times PIC) / SPIC$$

dove:

BII = Beneficio Individuale di incentivazione

FIS = Fondo incentivante di Settore-Servizio-Ufficio

GRO = Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x Punteggio delle schede di valutazione individuale dell'anno di riferimento x presenza in servizio teorica, diviso 36.500).

SPIC = Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore-Servizio-Ufficio

La presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per:

- congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro);
- congedo di paternità;
- permessi per lutto;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze di cui alla L 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1;

Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi assegnati al personale del Settore.

CASI ARTICOLARI

- ❖ Se si tratta di dipendente assunto a tempo parziale tutti gli emolumenti dovuti sulla base degli istituti previsti dal presente CCDI saranno rapportati in modo proporzionale all'orario di lavoro prestato;
- ❖ Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente, ai fini del riparto di cui al punto 1), verrà imputato pro-quota a ciascun settore, mentre, ai fini del riparto di cui al punto 2), parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.
- ❖ Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato definitivamente ad altra Area.
- ❖ In tutti i casi di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio di (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

TITOLO IV Il trattamento accessorio

Art. 10 - Indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22.01.2004)

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

Art.11 – Progressione economica nella categoria

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale, rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, del 51% in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.03.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.09.2000

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.

b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

d) i criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;

e) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dell'80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del biennio precedente;

f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

g) le progressioni hanno decorrenza dal primo gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1.04.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Le parti convengono che, a far data dall'1 gennaio 2016, le precedenti lett. c) e d) sono sostituite dalle seguenti:

c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente sulla base di una graduatoria determinata, per metà, dalla valutazione ottenuta nell'anno cui la PEO è riferita e, per l'altra metà, dalla media delle valutazioni ottenute nei due anni precedenti.

d) i criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività con la precisazione che la valutazione di tutti i dipendenti di Cat. D è effettuata dal Nucleo di Valutazione;

gArt. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f – CCN 1.04.1999)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità nella misura non superiore ad € 2.500,00.

2. L'indennità è corrisposta annualmente previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolari responsabilità così come individuate e determinate dal rispettivo Responsabile di Settore. L'importo dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'indennità per specifiche responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Settore risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza.

5. Più precisamente per specifiche responsabilità si intendono:

per il personale di Cat. D

a) responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna con affidamento anche dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O. (max € 2.500,00);

b) responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna senza affidamento dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O. (max € 1.800,00);

per il personale di Cat. C

c) affidamento di responsabilità di un ufficio e/o di un significativo numero di procedimenti amministrativi con ampia responsabilità di procedimento ai sensi della L. 241/90 (max € 1.500,00);

per il personale di Cat. B

d) responsabilità di coordinamento servizi esterni (max € 1.000,00).

6. L'indennità è erogata con cadenza mensile e in sede di contrattazione per il riparto annuale delle risorse saranno definiti gli importi da riconoscere per lo svolgimento delle funzioni di cui ai precedenti commi.

7. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.13 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2 lett. i del CCNL 1.04.1999 – art. 36 ccnl 2002/2005)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. La graduazione dell'indennità è determinata dal dirigente, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.

3. L'indennità è corrisposta mensilmente. L'importo teorico mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.14 – Indennità di turno (art. 22 del CCNL 2000)

1. Al personale turnista è corrisposta un' indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.
2. L'indennità di turno viene corrisposta esclusivamente al personale che osserva un orario di servizio di almeno 10 ore organizzato per turni, distribuiti nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. L'indennità è corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito, oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.
3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo, mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art. 22, comma 5, seconda linea, del CCNL del 14.09.2000.

Art. 16 – Indennità di reperibilità (art. 23 del CCNL 14.09.2000)

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.
3. Il Responsabile del Settore interessato individua i soggetti aventi diritto e certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione avverrà con cadenza trimestrale.

Art.17 – Indennità di rischio (art. 17, co.2, lett. d., CCNL 1.04.1999, CCNL 22.01.2004)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico ovvero attività di servizio che si svolgono all'esterno delle sedi comunali;
 - prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
 - esposizione in via prevalente al rischio derivante da macchine fotocopiatrici;
2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.
3. Il Responsabile del Settore interessato individua i soggetti aventi diritto e le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione avverrà con cadenza trimestrale.

Art. 18 - Indennità di disagio (art. 17, comma 2 lett.e CCNL 1.04.1999)

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
 - ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
 - ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
 - ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;

- ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

2. Per le situazioni di disagio è riconosciuta una somma fissa di € 30,00 mensili.

3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione avverrà con cadenza trimestrale.

Art.19 – Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14.09.2000 – art.20 CCNL 01.04.1999)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:

- € 0,52 giornalieri per valori medi annuali da € 3.000,00 ad un massimo € 10.000,00;
- € 1,00 giornalieri per valori medi annuali da € 10.001,00 ad un massimo di €15.000,00;
- € 1,55 giornalieri per valori medi annuali superiori a € 15.000,00.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

3. L'erogazione avviene con cadenza annuale.

4. Il Responsabile del Settore interessato individua i soggetti aventi diritto e certificherà i periodi in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione avverrà con cadenza trimestrale.

Art. 20 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

5. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 21 – Lavoro straordinario.

1. Annualmente l'Ente comunica alle parti sindacali l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

3. Costituisce lavoro straordinario la prestazione lavorativa superiore ai 30 minuti. La prestazione non superiore ai 30 minuti costituisce flessibilità positiva che il dipendente potrà utilizzare entro il limite massimo del mese successivo.

4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzate per

incrementare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

Art.22 – Modalità di utilizzo delle risorse principali

1. Ai sensi dell'art. 22, comma 5, CCNL 14.09.2000, è illegittimo il cumulo dell'indennità di turno con l'indennità di disagio.
2. E' illegittimo il cumulo dell'indennità di rischio con quella di disagio e di queste due con l'indennità di vigilanza.
3. E' irregolare l'erogazione degli incentivi per la progettazione di opere pubbliche previste dall'art.18, legge 109/94, al netto degli oneri riflessi fatti gravare sul bilancio dell'Ente.
4. Criterio generale di prevalenza è che venga erogata solo l'indennità legata alla mansione svolta in via principale (es. indennità di responsabilità Cat. B, C e D con indennità di responsabilità ufficiale stato civile, elettorale, anagrafe ecc.).
5. E' illegittima la corresponsione di ulteriori compensi accessori a titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli artt. 10 del CCNL 31.03.1999 e 10 CCNL 22.01.2004, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni legislative.
6. Le indennità cumulabili e non , si ordinano nel seguente schema:

	Maneggio valori	disagio	Turno	Rischio	Reperibilità	Resp. B – C – D	Uff. elettorale e-anagrafe	Ind. Vigilanza
Maneggio valori		si	si	si	si	si	si	si
disagio	si		no	si	si	si	si	no
turno	si	no		no	si	si	si	si
rischio	si	si	no		si	si	si	no
reperibilità	si	si	si	si		si	si	si
Resp. B, C, D	si	si	si	si	si		no	si
Uff. elettorale - anagrafe	si	si	si	si	si	no		no
Ind. vigilanza	si	no	si	no	si	si	no	

TITOLO V Disposizione transitoria

Art.23 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011, dal CCNL vigente in quanto compatibile e dall'intesa Governo – Sindacati del 4 febbraio 2011.
3. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

RIPARTO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

Art. 23

Campo di Applicazione

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Specchia e tratta gli istituti di carattere economico.

Art. 24 Fondo Lavoro straordinario

Le parti danno atto che il fondo per il lavoro straordinario risulta confermato in € 2.434,15 erogato con le modalità previste per lo specifico istituto;

Art. 25 Risorse decentrate anno 2015

Le parti prendono atto che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2015 è stato determinato, con determinazione del Responsabile del Settore Economico – Finanziario n. 414 Reg. Gen. del 21.10.2015, in complessivi € 138.408,30.

Art. 26 Utilizzo risorse stabili

QUOTA B UTILIZZO RISORSE PER ISTITUTI CONTRATTUALI stabiliti dal CCNL		IMPORTO
	Fondo lavoro straordinario	2.434,15
	Fondo Progressioni Economiche Orizzontali (nel 2014 era di euro 27.182,92: la differenza è dovuta al recupero della progressione di Miccoli Francesco (1 mese: 217,44)	26.965,48
	Incentivo Merloni	262,43
	indennità di comparto	11.550,39
Caccetta, Sabato, De Masi, Nicolardi e Lombardo	indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1	306,66
	TOTALE (b)	41.519,11

Le parti convengono di utilizzare le risorse di parte stabile a disposizione della contrattazione per l'anno 2015 al finanziamento dei seguenti istituti contemplati nella parte normativa:

Indennità di rischio

Per l'anno 2015, fermo restando quanto già previsto al precedente art. 17, ai fini della corresponsione della indennità di rischio, si individuano le seguenti fattispecie di operatori di Cat B e C aventi diritto alla corresponsione della predetta indennità:

- ❖ conducenti di scuolabus, conducenti di autoveicoli complessi come compattatori, conducenti di veicoli per trasporto persone o cose con eventuali operazioni di accessorie di carico e scarico);
- ❖ manutentori/giardinieri che utilizzano macchinari e strumentazioni per i lavori di giardinaggio e di manutenzione sul territorio;
- ❖ operatori che svolgono attività connesse in qualche modo all'esposizione di antiparassitari e/o materiale per disinfestazioni o esposti in via prevalente al rischio derivante da macchine fotocopiatrici;

Ciascun dipendente potrà beneficiare di una sola indennità anche in coesistenza di più tipologie di rischio. Ciascun Responsabile di Settore individua i soggetti aventi diritto all'indennità ed il periodo per il quale compete.

L'indennità è riconosciuta per l'anno 2015 nella misura di euro 330 annue ai seguenti operatori:

Profilo professionale	Categoria	N. addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Netturbino	A	1	30 mensili	330,00
Autista scuolabus	B	1	30 mensili	330,00
Vivaista giardiniere	B	1	30 mensili	300,00
OSA (cuoco)	B	1	30 mensili	330,00
Inserviente di Cucina	A	1	30 mensili	330,00
Esecutore (attività di cucina)	B	1	30 mensili	270,00
Collaboratore (addetto fotocopiatrice)	B	1	30 mensili	330,00

		2.220,00

Indennità di turno

Fermo quanto previsto nell'art.14, la quota per "indennità per turnazione", comprensiva della quota relativa all'indennità per lavoro in giornata festiva, occorrente per l'anno 2014 si quantifica come segue:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Agenti di Polizia Municipale	C1	2 p.t.		
Ausiliario del traffico	B5	1		
			TOTALE	€ 5.000,00

Ai fini della corresponsione dell'indennità di turno, ogni mese, il Responsabile del Settore interessato individua i dipendenti aventi diritto all'indennità di cui trattasi e le ore di lavoro prestate in turno.

Indennità di reperibilità

Fermo quanto previsto nell'art.16, la quota per "indennità di reperibilità" verrà corrisposta al personale dell'Ufficio Stato Civile Anagrafe e dell'Ufficio Manutenzioni a tale scopo individuato che effettivamente svolge il servizio:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Istruttore	C	2		
Vivaista giardiniere/manutentore	B	1		
			TOTALE	€ 3.200,00

Indennità particolari responsabilità

Fermo quanto previsto nell'art.13, si conviene di non riconoscere tale indennità al personale dell'Ufficio Anagrafe cui è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe poiché non cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità secondo quanto stabilito al precedente art.22, corrisposte allo stesso titolo.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
			TOTALE	€

Indennità di maneggio valori

A Fermo quanto previsto nell'art.14, al personale individuato nella tabella in calce al presente articolo adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete l'indennità giornaliera ivi indicata (da un minimo di € 0,52 a un max di € 1,55).

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Istruttore contabile - economo	C	1	1,55	
Agente contabile Area Amministrativa	C	1	1,00	
Agente contabile Area P. M.	C	1	0,52	
			TOTALE	€ 1.500,00

Specifiche responsabilità categorie B-C-D

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.05.2006), 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.

In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. dell'1.04.1999, 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.

L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Settore risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza.

Più precisamente, ai sensi del precedente art. 12, per particolari responsabilità si intendono:

per il personale di Cat. D

a) responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna con affidamento anche dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O. (max € 2.500,00);

b) responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna senza affidamento dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O. (max € 1.800,00);

per il personale di Cat. C

c) affidamento responsabilità di un ufficio e/o di un significativo numero di procedimenti amministrativi con ampia responsabilità di procedimento ai sensi della L. 241/90 (max € 1.500,00);

per il personale di Cat. B

d) responsabilità di coordinamento servizi esterni (max € 1.000,00).

L'indennità sarà erogata con cadenza mensile e in sede di contrattazione per il riparto annuale delle risorse saranno definiti gli importi da riconoscere per lo svolgimento delle funzioni di cui ai precedenti commi.

La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Fermi restando i criteri per l'individuazione dei beneficiari di tali indennità già previsti nel precedente art. 12, le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati

Alla luce di tali criteri l'indennità è così riconosciuta:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Cat. D (resp.le di struttura con sostituzione P.O.)	D3	1	2.500,00	2.500,00
Cat. D (resp.le di struttura senza sostituzione P.O.)	D1	1	1.800,00	1.800,00
Istruttore Amministrativo con ampia responsabilità di procedimento	C	8	1.500,00	12.000,00
Agente P.M. con ampia responsabilità di procedimento	C	2 (p.t.)	750,00	1.500,00
Coordinatore servizi esterni	B	1	1000	1.000,00
TOTALE			€	18.800,00

Progressione economica orizzontale

Le parti richiamano l'art. 11 della Parte normativa del C.C.D.I. 2014 e concordano di attivare, per l'anno 2015, una progressione economica orizzontale in relazione al 51% del personale avente diritto.

La somma che, presumibilmente, sarà necessaria, è di € 13.432,75.

Art. 27 – Risorse assegnate alla incentivazione del personale per la realizzazione degli obiettivi assegnati con il PDO/Piano delle performance 2015

1. L'Importo destinato alla incentivazione del personale per la realizzazione degli obiettivi performance verrà corrisposta nel rispetto dei criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente approvato con delibera di G.C. n. 192 del 29.12.2011.
2. Il Nucleo di Valutazione certificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi (GRO) per ciascun Settore. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di uno specifico settore comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate alla stessa con decurtazione dei compensi assegnati al personale direttamente investito della realizzazione degli obiettivi specifici. Tali somme confluiranno nelle economie da rinviare all'esercizio successivo.
3. Ciascun Responsabile valuterà i singoli dipendenti sulla base dell'effettiva partecipazione ed impegno alla realizzazione degli obiettivi assegnati con l'utilizzo dei criteri e delle modalità dettate dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance. La valutazione di tutti i dipendenti di Cat. D è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 28 – Fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è dato dalla somma che residua detratte le risorse destinate agli istituti precedenti.
2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, incrementeranno le risorse di cui all'art. 27.

Art. 29 – Norme finali

Le parti concordano che:

1. Nelle more della stipula del nuovo CCDI, il presente contratto continuerà a produrre effetti e pertanto è autorizzata l'erogazione periodica delle relative indennità nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo.
2. In merito agli stanziamenti presunti previsti per la remunerazione degli istituti di cui all'art. 17, comma, lett. d), e), f), i) CCNL 1.04.1999 ed all'art. 23 CCNL 14.09.2000, possono essere operati automatici aggiustamenti qualora in sede di liquidazione una singola voce risultasse insufficiente rispetto ad un'altra che risulti in esubero.

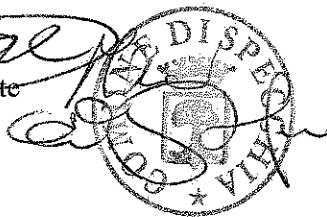
Il Segretario chiede, così come da indirizzi espressi nella delibera di G.C. n. 152 del 26.10.2015, che una quota della produttività, da quantificarsi in delegazione, sia destinata al finanziamento di un progetto che preveda il potenziamento del controllo sul territorio comunale da parte del personale in servizio presso il settore di Polizia Municipale.

Le RSU comunicano di non essere disponibili a tale possibilità tenuto conto che, negli anni passati, proposte dello stesso tipo, relative ad altri uffici, non sono state accolte.

Le organizzazioni sindacali si adeguano alla decisione delle RSU.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Matilde Cazzato – Presidente
 Dott.ssa Maria Monia Minosi – Componente
 Arch. Antonio Baglivo - Componente
 Com.te Luigi Scupola - Componente



LA DELEGAZIONE SINDACALE

C.G.I.L. – Paolo Taurino
 C.I.S.L. – Elio Giannuzzi
 C.S.A. – Giorgio Rausa;
 Delegato provinciale U.I.L. –

Sig. Donato Serafino - RSU
 Sig. Giovanni Baglivo - RSU
 Sig. Orlando De Giorgi - RSU
 Sig. Graziano Gubello - RSU