

COMUNE DI

VIGLIANO BIELLESE

(Provincia di Biella)

***CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE 2013***

PARTE NORMATIVA / ED ECONOMICA

2013 - 2015

2013

Ipotesi del 14.04.2014 siglato il 14.04.2014

14.05.2014

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2013 SIGLATO IL 14.04.2014

Per la parte pubblica:

Franco

Fontanella (Presidente)

Stefania

Fabris (Assente per malattia)

Nadia

Gubernati

Gubernati

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Patrizia

Brunazzo

P. Brunazzo

Mara

Camata

M. Camata

Nadia

Poletti

N. Poletti

Andrea

Zombolo

A. Zombolo

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Mario Paonessa

(FP CGIL)

Diego Truffa

(CISL-FP)

Mario Paonessa
Diego Truffa

STIPULATO IL 11/07/2014

art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

Franco Fontanella (Presidente)

Stefania Fabris

Nadia Gubernati

- Per la parte sindacale:

1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Patrizia Brunazzo



Mara Camata

Nadia Poletti

Andrea Zombolo

2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Mario Paonessa

(FP CGIL)

Diego Truffa

(CISL FP)

¹ Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99 I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Il D.lgs. 150/2009 ("decreto Brunetta") ha introdotto importanti novità che, tra l'altro, fissano una serie di principi (previsti negli artt. da 16 a 31) ai quali gli enti locali si debbono adeguare ai sensi dell'art. 65 dello stesso decreto. Relativamente alla contrattazione decentrata (con decorrenza 01.01.2011) è rilevante l'art. 54 (che modifica l'art. 40 del D.lgs. 165/2001) che al comma 1) prevede: "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge".



art. 2²
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

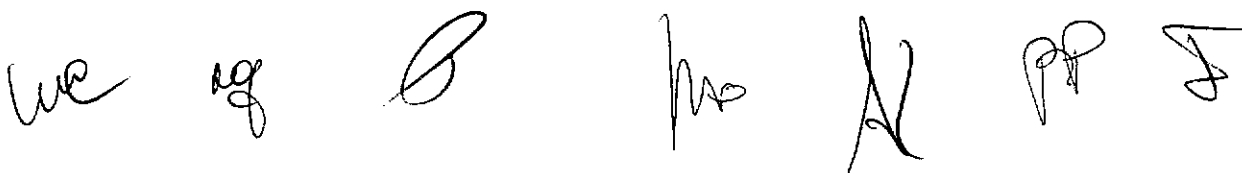
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata

² Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."



art. 3
Vigenza del contratto³

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido ^{per la parte economica} per l'anno 2013.

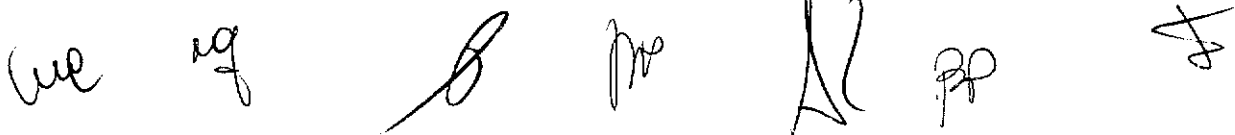
Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99; artt. 31 e succ. CCNL 22/01/2004) secondo i criteri previsti nel presente CCIA.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

³ Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i 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;
- f) 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;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.



SCHEMA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 □ "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 commi 3 e 4;

D.Lgs. 150/2009 □ "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 □ "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'articolo 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, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 07.02.2012 e ss.mm.ii.;

Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 13/01/2014;

□ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 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. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015;

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'we', followed by 'iq', 'B', 'me', 'Al', 'pp', and a final stylized signature on the far right.

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

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retro attiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero/assemblee dei lavoratori

1. In attuazione all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto "Regioni - Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurato il seguente contingente di personale:

Servizi di stato civile ed elettorale: ☐ nr. 1 dipendente con delega all'esercizio delle funzioni di stato civile (individuato dal Responsabile di Settore);

Servizi di polizia locale: nr. 2 ☐ dipendenti per ogni turno per i servizi di ordine e sicurezza pubblica, per il rilevamento di sinistri stradali, limitatamente alle fasce orarie in cui tali servizi sono ordinariamente garantiti (individuati dal Comandante);

Servizi tecnici: nr. 1 dipendente per i ☐ servizi di viabilità e pronto intervento (individuato dal Responsabile di Settore);

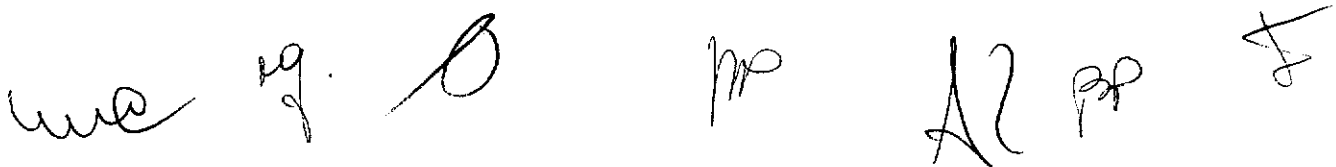
☐ Servizi finanziari: nr. 1 dipendente, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile di Settore).

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6 - 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 esclusiva competenza dell'Amministrazione.



2. Sino al 31 dicembre 2013 (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i 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 adottato dall'Ente;

b) le progressioni economiche, 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 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) 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 (si veda successivo Capo V);

d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;

e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.



CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 - 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 art. 7, 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;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 7 lettera f); tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale ..."*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell' Amministrazione, 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 - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - 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;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell' Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Dirigenti ovvero dai Funzionari apicali dell' ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 7. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti

organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - 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. Il Dirigente ovvero il Funzionario apicale, nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10 - 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 sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno è corrisposta ai lavoratori, che effettueranno turni di lavoro inseriti nell'ambito di un orario di servizio giornaliero non inferiore alle dieci ore, rendendosi applicabile l'istituto della turnazione così come definito nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Per la disciplina dell'indennità di turno si farà riferimento all'art. 22 delle code contrattuali al C.C.N.L. 1998/2001 stipulate il 14/09/2000.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'me', followed by a signature that looks like 'kg', a large stylized signature, a signature that looks like 'MP', a signature that looks like 'L2', a signature that looks like 'pp', and a signature that looks like 'S'.

Art. 12 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - **€. 30,00**). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 13- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 14 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 450 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità, e in base alle seguenti fasce:

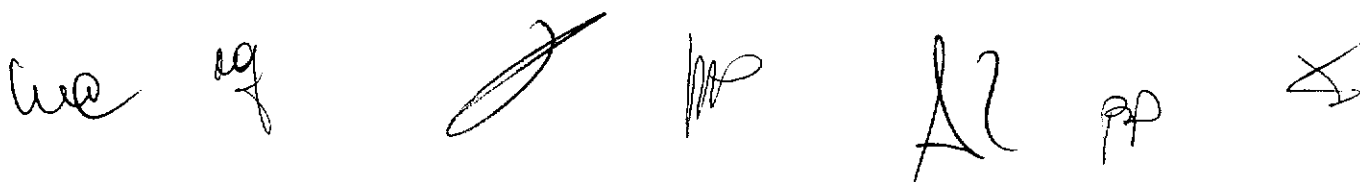
1° fascia da 0 a 50 € giornaliero	indennità giornaliera € 0,52
2° fascia da 51 a 150 € giornaliero	" € 1.03
3° fascia superiore a 151 € giornaliero	" € 1.55

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 15 - Maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno, festivo, notturno-festivo e in giorno di riposo settimanale

1. Il personale chiamato a svolgere attività ordinaria in orario notturno, festivo, notturno-festivo e in giorno di riposo settimanale compete la maggiorazione oraria prevista ed erogata sui fondi di cui all'art. 17 comma 2 lettera d) del CCNL 1.4.1999.

L'indennità è erogata di norma entro il mese successivo a quello della prestazione.



Art. 16 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in **€ 30,00**, e comunque non superiore ad **€ 360,00 annui**.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell' arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc ...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per ☐ esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

prestazione richiesta e resa, per ☐ esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

☐ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Viene ricompresa l'attività legata al Progetto Obiettivo "centro Estivo ASILO NIDO" la cui disciplina sarà oggetto di specifico successivo provvedimento.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità:

1. L'indennità prevista dall' art. 36 comma 2 del CCNL 22. 01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo **€ 300,00 annui lordi**):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Dirigenti ovvero ai Funzionari apicali che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

€ 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile ☐ e di Anagrafe, con delega completa;

€ 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile ☐ e di Anagrafe, con delega parziale;

€ 300,00 agli Ufficiali Elettorali; ☐

☐ € 300,00 al Responsabile dei Tributi;



4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, l'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 18 - Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall' art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità.

Gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle particolari responsabilità; in sede di prima applicazione, gli incarichi attribuiti per l'anno 2012 e le relative indennità sono confermati fino alla sottoscrizione del presente contratto.

4. Le fattispecie alle quali il Dirigente ovvero del Funzionario apicale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

1. Responsabilità di procedimenti di spesa;

2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo;

2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente ovvero del Funzionario apicale;

5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale applicando i criteri di cui

all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per particolari responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA Max punti n. 15

1) Autonomia operativa punti a 1 a 5

2) Grado di responsabilità punti a 1 a 5

3) Livello di responsabilità istruttoria punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE Max punti n. 15

1) Resp. procedimenti di spesa punti a 1 a 5

2) Resp. di coordinamento punti a 1 a 5

3) Resp. realizzazione piani di attività punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE Max punti n. 15

1) Responsabilità di processo punti a 1 a 5

2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi punti a 1 a 5

3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni punti a 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = € 2.500,00

Da 33 a 40 Punti = € 2.000,00

Da 27 a 32 Punti = € 1.500,00

Da 21 a 26 Punti = € 1.000,00

Da 13 a 20 Punti = € 500,00

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 19.1- Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

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:

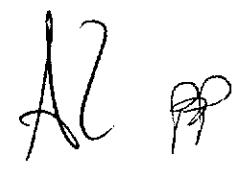
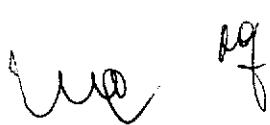
- proventi da sponsorizzazioni;

- 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.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.

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



Art. 19.2 - Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. 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);
- una quota pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000;
- le risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.

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

Art. 19.3 - Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.

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

CAPO VI - PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

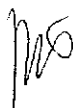
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente ovvero il Funzionario apicale - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;

la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;

la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);

☐ i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.



La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. il Dirigente ovvero il Funzionario apicale valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente ovvero il Funzionario apicale ed è validato dal Organismo Indipendente di Valutazione.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 21 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma II del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 22 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23 - Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

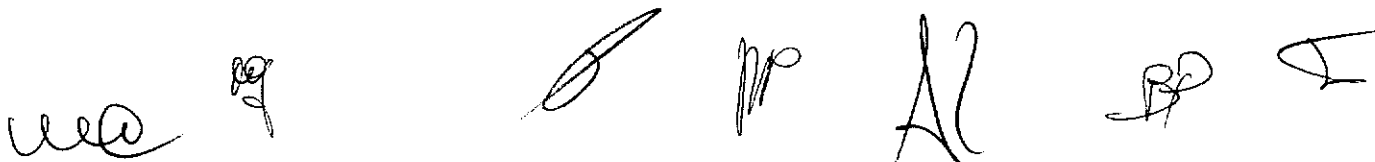
gli oneri d'esercizio per l'eventuale ☐ linea telefonica sono a carico dell'Ente;

nel caso di telelavoro a domicilio, al ☐ lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;

☐ si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 24 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende,



concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 25 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale



CAPO II
FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 5

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività ANNO 2013**

COMUNE DI VIGLIANO B.SE		
COSTITUZIONE FONDO 2013		
A) - Risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità		
		euro
Art. 15 ccnl 1/04/1999		
Fondo 1998		76.608,74
comma 1) Lett.a)	economie in seguito a trasformazione di posti in part-time L. 662/96	
comma 1 Lett. a)*	Quota parte risorse art. 31 c. 2 lett. a) ccnl 95 (risparmio straord. Cat. D in posizione Org.va)	
comma 1 Lett. f)	Risparmi derivanti dall' art 2 c. 3 Dlgs 29/93 (somme erogate ai dip. ma NON dovuti)	
Comma 1 Lett. g)	L'insieme di risorse destinate al pagamento del LED (anche se non totalmente erogato)	
Comma 1 Lett. h)	Risorse destinate alla corresponsione ind. £. 1.500.000 alle ex 8 ^e q.f.	
Comma 1 Lett. i)	Importo pari ad un max 0,2% annuo della Dirigenza derivante da una riduzione stabile dei posti di qualifica Dirigenziale (Ente Regione)	
Comma 1 Lett. j)	Importo 0,52% M.S. 97	4.260,58
Comma 1 Lett. l)	Somme connesse al trattamento economico del personale trasferito	
Comma 5	Art. 15 c. 5 Processi di riorganizzazioni legato all'aumento della Dotazione Organica. 5.400,60 (previsto nel 2008) - 13.220,74 (quanto è stato speso nel 2008 - relativo al fondo - per il servizio casa di riposo 17.627,65 / 12 mesi x 9)	-7.820,14
Comma 5	Riduzione del fondo (derivante dalle cessazioni anno 2011) in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (ai sensi dell'art. 9 Legge 122/2010). Le cessazioni al primo luglio 2011 sono due. L'importo di 5.000 euro è calcolato su base annua: per il 2011 viene riproporzionato considerando le cessazioni dal 1 luglio 2011 mentre per il 2012 è pari a 5.000.	-5.000,00
Comma 5	Riduzione del fondo (derivante dalle cessazioni anno 2012) in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (ai sensi dell'art. 9 Legge 122/2010). Riduzione 95% dalla parte fissa e 5% dalla parte variabile. Le cessazioni sono due: uno dal primo di giugno e l'altra dal primo agosto 2012. L'importo di 3.500 euro è calcolato su base annua: per il 2012 viene riproporzionato considerando le cessazioni per metà anno - quindi (per la parte stabile) è pari a 1.750 (x il 95%) - mentre per il 2013 è pari a 3.500 - x il 95%)	-3.325,00









Comma 4	Risparmio derivante dalla riduzione del lavoro straordinario - 3%	274,22	✓
	Art. 4 ccnl 05/10/2001		
Comma 1	Integrazione di una somm pari all' 1,1% M.S. 99	8.995,41	✓
Comma 2	R.I.A e ass. ad personam personale cessato a partire dal 1°/01/2000	5.339,54	✓
	Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/01/2004		
Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/01/2004	rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere con incrementi a carico dei ccnl Naz.li		
	Dichiarazione congiunta n. 17 ccnl 22/01/2004		
Dichiarazione congiunta n. 17	art. 5 del ccnl del 5.10.2001 (parametri virtuosi) oppure art. 48 ccnl 14.09.2000 (2%)		
	Art. 32 ccnl 22/01/2004		
Comma 1	Integrazione 0,62% M.S. 2001	7.721,07	✓
Comma 2	Integrazione 0,50% M.S. 2001	6.226,67	✓
Comma 7	integrazione 0,20% M.S. 2001 per il finanziamento delle Alte Prof.		✓
	Art. 33 ccnl 22/01/2004		
Comma 1	Integrazione 0,50% M.S. 2003 (rapporto spesa personale/ entrate correnti non sup.39%)	6.141,75	✓
	Art. 8 ccnl 11/04/2008		
Comma 2	Integrazione 0,6% M.S. 2005 (rapporto spesa personale/entrate correnti minore del 39%)	7.658,82	✓
	TOTALE RISORSE STABILI	107.081,66	✓
B) - Risorse con caratteristiche di eventualità e variabilità			
	Art. 15 ccnl 1/04/1999	Euro	
Comma 1 Lett. d	risparmi art 43 Legge 449/97		
Comma 1 Lett. e)	Economie conseguenti alla trasformazione dei posti da Tempo Pieno a Part-Time previste dalla L. 662/96 art 1 c. 57 (20% risparmio Part-Time)		
Comma 1 Lett. n	Importo non sup. a quello previsto dall'art. 31 c. 5 ccnl 6.7.95 per CCIAA		
Comma 1 Lett. k)	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge finalizzate ad incentivare prestazioni del personale (art 18 Legge 109/94 e s.m.i art. 3 c. 57 legge 662/96 ecc) a titolo di incentivi ICI	0,00	
Comma 1 Lett. k)	Incentivi per la progettazione di cui all'art. 18, comma 1 bis, della legge 109/1994 e successive modificazioni. TALI SOMME TRANSITANO NEL FONDO SENZA MODIFICARNE L'IMPORTO perché compresi negli stanziamenti di bilancio del titolo II, negli impegni degli interventi collegati.	9.834,13	✓
Comma 2	Somma pari al 1,2% M.S. 97 da ridurre - vedi riga seguente - del 5% dell'importo totale da dedurre a causa delle cessazioni avvenute nel corso del 2012: 5% di 1.750 nel 2012 e 5% di 3.500 nel 2013	7.832,11	✓
Comma 2	Riduzione dall'1,2% M.S. 97 : 5% dell'importo totale da dedurre a causa delle cessazioni avvenute nel corso del 2012: 5% di 1.750 nel 2012 e 5% di 3.500 nel 2013	-175,00	✓

ve q S m AL PP S

Comma 5	Art. 15 c. 5 Processi di riorganizzazione legati all'attivazione nuovi servizi e/o aumento di quelli esistenti	3.000,00	✓
	Art. 14 ccnl 1/04/1999		
Comma 1	Risparmi di Spesa per lavoro straordinario che si determinano annualmente		
	Art. 17 ccnl 1/04/1999		
comma 5	Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento nell'anno successivo: anno...		
	Art. 4 ccnl 05/10/2001		
comma 3	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (recupero evasione ICI)	-	
Comma 4	Somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 Legge 449/97 (ci si riferisce alla metà dei risparmi delle spese non obbligatorie di parte corrente definiti dai centri di costo che devono essere previste almeno nella misura del 2% annuo, nonché della quota non superiore al 30% dei maggiori introiti dovuti alla richiesta di contributi per l'erogazione di servizi non essenziali; Contributi di sponsorizzazioni e di collaborazioni per realizzare o acquistare a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni; ecc)	0,00	
	Art. 54 ccnl 14/09/2000		
	Art. 54 ccnl 14/09/2000		
Comma 2	Integrazione fino 0,30% M.S. 2003 (rapporto spesa person/entrate correnti tra 25%-32%) Fino a 0,70% (rapporto spesa person/entrate inferiore al 25%	-	
	Art. 54 ccnl 14/09/2000		
Comma 1,2	1% monte salari 2007 (rapporto spesa personale e entrate correnti < 38 ma > 31)	0,00	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	10.657,11	
	TOTALE FONDO	117.738,77	

we eg

0

no

L2

pp

5

h

CAPO IV
UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 6

***Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività***

Dettaglio delle voci dell'utilizzo del fondo

Turno

Art. 22 del CCNL 14.09.2000:

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
 2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
 3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
 4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
 5. 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).
 6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
- indennità di turno: € 3.660,96.**

Indennità di Turno			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi Convenzionali	Spesa €
P.M.	3.660,96	12	3.660,96
		Totale	3.660,96

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94 e successive modificazioni, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.
indennità di rischio: € 883,64

Indennità di Rischio			
Dipendenti	Importo annuo	Giorni lavorati	Spesa €
1 Viabilità	360,00	191	271,78
1 Viabilità	360,00	216	307,35
1 U.Tecnico	360,00	214	304,51
		Totale	883,64

Reperibilità

Il servizio non è stato istituito.

Disagio

Si considera l'indennità di disagio quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale.

indennità di disagio: € 1.414,72

Indennità di Disagio			
Dipendenti	Importo annuo	Giorni lavorati	Spesa €
Nido	360,00	196	278,89
Nido	360,00	211	300,24
Nido	360,00	214	304,51
Nido	360,00	217	308,77
Cuoca Asilo Nido	258,00	218	222,31
		TOTALE	1.414,72

Indennità Maneggio valori

Tale indennità è prevista dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000 che prevede quanto segue:

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, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 450 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità, e in base alle seguenti fasce:

1° fascia da 0 a 50 € giornaliero indennità giornaliera € 0,52

2° fascia da 51 a 150 € giornaliero " € 1.03

3° fascia superiore a 151 € giornaliero " € 1.55

La predetta indennità è ridotta proporzionalmente in base alle assenze effettuate a qualsiasi titolo, e compete per le sole giornate effettivamente lavorate.

maneggio valori: € 2.429,78.

SERVIZI UFFICI	€ /GIORNO	G. LAV. /ANNO	importo teorico	importo effettivo da erogare	giorni complessivi di assenza	giorni assenza rapportati al part-time	giorni effettivi lavorati
UFF. FIN./ECON.	€ 1,55	253,00	€ 392,15	321,63	45,5	45,5	207,5
UFF. FIN./ECON.	€ 1,55	177,10	€ 274,51	230,02	41	28,7	148,4
UFF. FIN./ECON.	€ 1,55	253,00	€ 392,15	342,55	32	32	221
UFF. FIN./ECON.	€ 1,55	253,00	€ 392,15	334,80	37	37	216
DEMOGRAFICO	€ 0,52	253,00	€ 131,56	109,98	41,5	41,5	211,5
DEMOGRAFICO	€ 0,52	253,00	€ 131,56	105,56	50	50	203
DEMOGRAFICO	€ 0,52	177,10	€ 92,09	76,99	41,5	29,05	148,05
STAFF/DEMOGRAFICO	€ 0,52	253,00	€ 131,56	110,24	41	41	212
SEGRETERIA	€ 0,52	253,00	€ 131,56	98,02	64,5	64,5	188,5
TECNICO/URB.	€ 1,03	253,00	€ 260,59	218,88	40,5	40,5	212,5
TECNICO	€ 1,03	253,00	€ 260,59	202,91	56	56	197
URP	€ 0,52	126,50	€ 65,78	55,90	38	19	107,5
URP	€ 0,52	253,00	€ 131,56	110,50	40,5	40,5	212,5
URP/SEGRETERIA	€ 0,52	253,00	€ 131,56	111,80	38	38	215
		TOTALE	€ 2.919,37	2.429,78			

Uff. ag.

Indennità Personale Educativo Asili Nido

1. **Indennità Educativa** per il personale docente dell'Asilo Nido (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000): **€. 3.050,33.**
 2. **Indennità personale Educativo** Asilo Nido (art. 6 CCNL 05/10/2001): **€. 1.678,15.**
 3. **Progetto Obiettivo Centro Estivo** asilo nido **anno 2013** (delib. G.M. n. 103 del 26/08/2013) = **€. 1.050,00.**
- Totale Indennità Annua : €. 5.778,48.**

INDENNITA' EDUCATORI ANNO 2013					
		art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000 (€ 120.000 - € 61,97 x 10 mesi)		art. 6 CCNL 5.10.2001 (€ 660.000 - € 340,92 annui)	
EDUCATORI		Importo pagato ai dipendenti		Importo pagato ai dipendenti	
1		614,52		338,08	
1		619,68		340,92	
1		606,04		333,41	
1		611,08		336,19	
1		599,01		329,55	
TOTALE		3.050,33		1.678,15	

PROGETTO CENTRO ESTIVO ANNO 2013		
EDUCATORI	n° gg.	
1	19	285,00
1	20	300,00
1	19	285,00
1	12	180,00
TOTALE		1.050,00

up eg

C

pp

Al

pp

J

f

Indennità Personale Anagrafe / Stato civile - Urp
(Importo massimo annuo da contratto € 300,00)

Indennità personale anagrafe/stato civile/urp: **€. 1.430,00**

anno 2013					
DIPENDENTI	UFFICIO	INDENNITA' max PREVISTA	INDENNITA' assegnata	Mesi lavorati	INDENNITA' SPETTANTE da liquidare
1 p.t. 70%	ANAGRAFE/ STATO CIVILE	300,00	300,00	11	192,50
1	ANAGRAFE/ STATO CIVILE	300,00	300,00	11	275,00
1	ANAGRAFE/ STATO CIVILE	300,00	300,00	11	275,00
1	URP	300,00	300,00	11	275,00
1	URP	300,00	300,00	11	275,00
1 p.t. 50%	URP	300,00	300,00	11	137,50
TOTALE		1.800,00	1.800,00		1.430,00

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il fondo per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, per l'anno 2013 viene azzerato come per gli anni 2012-2011-2010 e come concordato in sede di contratto decentrato 2009.

Indennità di Comparto

Relativamente alla quota a carico del Fondo anno 2013, in base ai criteri di cui all'art. 33 ccnl del 22/01/04, la somma è di **€. 21.509,19**.

Indennità di Comparto 2013					
	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile	Importo mensile a carico del fondo	Importo annuo
			01/01/2003	01/01/2004	Euro
	A	12	4,93	24,38	
	B	12	6,00	29,58	
	C	12	7,01	34,45	
	D	12	7,95	39,00	
TOTALE					21.509,19

ue of *B* *mp* *Al* *pp* *F*

Produttività Individuale e Collettiva

Dopo aver erogato i compensi sopra descritti nonché quelli di cui al successivo paragrafo (per riconoscere le progressioni orizzontali), la somma restante verrà erogata per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi.

L'importo relativo alla produttività 2013 è pari a **€ 23.335,64**.

1. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia e delle schede allegate, predisposte dall'OV. Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività sopresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc. assenze Legge 104/92).

1. Per ogni valutazione sarà possibile fare ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili dei Servizi (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale, da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

2. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.

3. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

Nella determinazione della produttività le assenze/presenze sono considerate partendo dai giorni lavorativi effettivi dell'anno 2013; sono conteggiate come assenze solo quelle legate alla malattia ed alla maternità facoltativa.

Requisiti per la Progressione Economica Orizzontale per la durata del CCIA

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle **progressioni economiche orizzontali** già realizzate negli anni precedenti, per il pagamento del LED, ammonta complessivamente a **€ 54.296,36**.

Relativamente alla quota da destinare alle progressioni economiche per l'anno 2013 si precisa quanto segue:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'lee', followed by 'dg', a large stylized signature, a smaller signature, a signature that looks like 'A2', and finally a signature that appears to be 'pp' followed by a large 'S'.

- l'art. 9 comma 1 della Legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce:

Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.

Pertanto, ai sensi della norma sopracitata, per l'anno 2013 non vengono destinate risorse alle progressioni economiche orizzontali.

Indennità una tantum legata all'attivazione dei nuovi servizi

Art. 15 c. 5 ccnl 1/04/1999

Processi di riorganizzazione legati all'attivazione nuovi servizi e/o aumento di quelli esistenti

Dal mese di ottobre 2013 è stato reinternalizzato il servizio cimiteriale e dal mese di aprile 2013 è stato avviato il servizio SUAP comunale.

Al personale adibito in via continuativa a detti servizi è stata destinata una somma una tantum per l'anno 2013 pari a €. 3.000,00 che sarà divisa per il numero di dipendenti interessati e distribuita sulla base della presenza in servizio e del parametro relativo all'inquadramento economico.

come nell'elenco nel prospetto seguente:

UFFICIO	INDENNITA' max PREVISTA	punti posizione economica	INDENNITA' per categoria	giorni lavorabili	giorni effettivi servizio	INDENNITA' SPETTANTE da liquidare
GEST.TECNICA SUAP	750,00	82,102	615,77	190	159	515,30
VIABILITA'	750,00	82,102	615,77	63	48	469,15
VIABILITA'	750,00	82,102	615,77	63	59	576,67
UFF.TECNICO	750,00	86,217	646,63	63	61	626,10
	3.000,00		2.493,94			2.145,22

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

MONITORAGGIO E VERIFICHE

art. 7

Comitato Paritetico sul Mobbing

Si dà atto che il comune ha istituito il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 8

Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

14-5-2014

Il sottoscritto ANDREA ZORBOO, ritenendo non equo il principio di ripartizione dell'indennità di cui all'art. 15 C.5 del CCH 1/4/1993 così come definito nella tabella della pag. precedente, pur opponendo la firma sulla preintesa, al fine di concludere la contrattazione, manifesta ampio dissenso alla metodologia di ripartizione delle quote tra i soggetti interessati e sull'interesse raggiunto tra le parti sottoscrittrici in data odierna