

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pollina per gli anni 2013 – 2015

Il giorno trenta del mese di dicembre alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Bonomo Rosario e dai sigg. Amenta Orazio e Cortina Rosa

dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

Tamburello Vincenzo-Fiasconaro Gregorio-Di Noto Celestina-Castiglia Giuseppe Pietro

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

TITOLO I: Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pollina e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Si stabilisce altresì, che lo stesso verrà applicato in tutte le sue parti di trattamento economico per l'intera annualità 2013.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2013 – 2015, fatte salve le specifiche normative e legislative in vigore.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. L'Amministrazione Comunale, al fine di limitare il ricorso all'istituto della *prorogatio*, presenterà per gli anni successivi, la proposta annuale di modalità di utilizzo delle risorse decentrate, entro il mese di giugno di ogni anno.

Art. 2

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;

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

2. Per quanto non specificato si rinvia al CCNL ed alle normative vigenti.

Art. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

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

TITOLO II: Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4

Relazioni Sindacali

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

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

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

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

4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

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

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

Art. 5

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.



Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 6 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

<i>Servizi o uffici</i>	<i>Funzioni essenziali</i>
Stato civile	Assicurare con 1 unità, categoria C.: 1. Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte; 2. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Polizia municipale	Assicurare con 1 unità, categoria C, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:  attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;  attività antinfortunistica e di pronto intervento;  attività della centrale operativa;  vigilanza struttura municipale.
Servizi del personale	Assicurare con 1 unità, categoria C: 1. Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- d. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
5. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

TITOLO III: Disposizioni diverse

Art. 7

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi tera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui

anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 8

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 - 2015, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I., promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - Affiancamento ad un collega più anziano, individuato tra quelli del medesimo Servizio, per il personale neoassunto per i primi tre mesi di lavoro;
 - Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale per il personale già in servizio, anche a seguito di mobilità interna.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, potrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi, secondo il seguente elenco non esaustivo:
 - Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - Favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - Favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - Favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;

- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008;
 - Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.9

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, a richiesta di parte sindacale, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 10

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza

prevedendo che una quota delle risorse derivanti dall'art. 208 comma 2 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

Art. 11

Disciplina della banca delle ore

A domanda del dipendente, compatibilmente con l'esigenza organizzativa di ogni singolo settore, a seguito di richiesta del Responsabile del Settore, il dipendente potrà attivare l'istituto banca ore, così come disciplinato dall'art. 38 bis CCNL 14.09.2000, le cui modalità di recupero verranno concordate tra le parti.

Art. 12

Politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale e garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 4, lettera a) del CCNL 06/07/1995 viene disciplinato l'orario flessibile che consiste nel posticipare l'orario di entrata o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

➤ Personale full time

L'orario di lavoro viene generalmente stabilito flessibile dalle ore 7.30 – 8.00 alle ore 14.00 – 14.30

➤ Personale part time [verticale art.5 comma 2 lett.a) CCNL 14/09/2000]:

L'orario di lavoro viene generalmente stabilito flessibile dalle ore 8.30- 8.45 alle ore 13.30- 13.45. Il dipendente può richiedere all'Amministrazione (Responsabile del Settore competente in materia di personale) la trasformazione del rapporto di lavoro da part time orizzontale a part time verticale. Entro 15 gg dalla richiesta la Giunta Municipale, su proposta del Responsabile del Settore competente in materia di personale, sentito il Responsabile del Settore in cui è incardinato il dipendente, decide sulla richiesta di trasformazione dell'orario di lavoro.

2. In caso di particolari esigenze dell'Ente, strettamente connesse agli obiettivi da raggiungere ed alle prestazioni da assicurare all'utenza, di organizzazione per interi servizi o singoli uffici, potranno

essere concordate, dal Responsabile del Settore interessato, con la RSU e le OO.SS firmatarie del presente contratto, diverse articolazioni di orario; in caso di diverse articolazioni, per servizi o singoli uffici dovranno, comunque, essere garantite le condizioni (minime) di flessibilità di cui sopra, fatta salva l'inapplicabilità in caso di specifiche attività che non la consentano.

3. Ulteriori diverse articolazioni di orario potranno essere consentite, compatibilmente con le esigenze del servizio/ufficio di appartenenza, in presenza di motivate situazioni personali o familiari ad istanza del dipendente e previa autorizzazione del responsabile di settore.

4. Il dipendente, nell'ambito della flessibilità consentita e nel rispetto dell'orario settimanale stabilito dal contratto, pari a 36 ore settimanali, può effettuare i recuperi (a debito o a credito) con orari all'uopo necessari nell'ambito della flessibilità, entro il mese successivo al mese di riferimento. L'eventuale debito orario potrà essere recuperato anche mediante compensazione dei crediti orari maturati nella banca delle ore.

5. Il Responsabile del Settore, qualora valuti vantaggioso per le esigenze del servizio, potrà autorizzare il recupero dei crediti d'orario vantati dai dipendenti, frazionatamente o in un'unica soluzione.

6. Per quanto riguarda le trasferte, per il dipendente comandato in missione che conduce il mezzo, i tempi di percorrenza vengono considerati tempo lavorato.

Quando non è disponibile il mezzo comunale, il dipendente comandato in missione può essere autorizzato ad utilizzare il mezzo proprio, sollevando l'amministrazione da qualsiasi responsabilità, dietro il solo rimborso della spesa di viaggio pari al costo dell'uso del mezzo di linea, dalla sede di lavoro a quella della missione.

Art.13

Mensa

Il diritto al buono mensa matura nel caso di rientro pomeridiano, a completamento dell'orario settimanale di lavoro, a condizione che venga effettuato con un intervallo di tempo non inferiore a trenta minuti e non superiore a centoventi.

Il medesimo diritto viene riconosciuto per le prestazioni di carattere straordinario a condizione che la prestazione si protragga per almeno tre ore.

Eventuali permessi orari usufruiti nel giorno di rientro, non pregiudicano il diritto al buono pasto, purché tale permesso non superi la metà dell'orario pomeridiano di lavoro.

In alternativa al rimborso del costo del pranzo, al dipendente comandato in missione, è riconosciuto il diritto al buono mensa alle condizioni di cui all'art. 41, comma 5° del CC.N.L. 14.09.2000.

Art.14

Malattia

Il dipendente che per i particolari orari dei servizi erogati sia costretto ad assentarsi dal lavoro per sottoporsi a visite mediche, terapie od esami clinici, potrà godere del trattamento di malattia da documentare, comunque, con la relativa certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria, purchè sia effettivamente impossibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio: il che può avvenire o in considerazione delle caratteristiche degli accertamenti o esami clinici, o del particolare contesto organizzativo del luogo ove devono essere svolti; la prova dell'impossibilità spetta la lavoratore.

TITOLO IV: Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 15

Premessa

1. Le parti, eseguiranno le verifiche operate, convenendo o meno sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con gli appositi atti deliberativi e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, che la parte stabile del FES sarà destinata a garantire gli importi obbligatori previsti dal CCNL ed a mantenere integre le risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, già operate dall'Ente, potenziando dove possibile le risorse già destinate alla PEO.
3. Il FES verrà costituito secondo le voci riportate nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.
4. Le parti si impegnano a valutare la possibilità di destinare una quota parte della premialità di cui al Fondo per le Autonomie Locali ai dipendenti a tempo determinato.
5. Per garantire il miglioramento dei servizi ovvero l'istituzione di nuovi servizi, l'Amministrazione prevede motivatamente nel fondo le specifiche risorse a carico del bilancio comunale.

Art. 16

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività caratterizzata o svolta in condizioni normalmente diverse rispetto agli altri dipendenti dell'ente, senza che queste condizioni diano luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

  L'indennità di disagio non è cumulabile, con altre indennità e inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

5, Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità pari ad un importo mensile lordo di € 30,00 e comunque così come previsto dal CCNL nel tempo vigente. Tale importo è corrisposto, di regola, mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

  Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo verranno stanziati i relativi importi nell'ambito della ripartizione del Fondo, attribuendole ai Settori con presenza di personale disagiato.

  Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 22 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del d.l. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 17

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, che qui si intendono integralmente richiamati e fatti propri.
2. I servizi da svolgersi in turnazione sono individuati come da seguenti e saranno oggetto di attivazione con disposizione del Responsabile di Settore
 - a) Polizia Municipale

Art. 18

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è effettuata in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 nonché secondo eventuali integrazioni contrattuali successive.
2. I servizi da svolgersi in reperibilità sono individuati in:
 - a) Polizia Municipale
 - b) Ufficio stato civile
 - c) Protezione Civile

Art. 19

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori compete al personale che, per legge o provvedimento formale, è addetto in via continuativa a maneggio di valori di cassa e la custodia di valori in deposito.
2. L'ammontare dell'indennità è così stabilita:
 - Euro 0,52 al giorno per i dipendenti che maneggino, nell'arco dell'anno solare, valori di cassa da Euro 0,001 fino ad un massimo di Euro 500,00;
 - Euro 1,00 al giorno per i dipendenti che maneggino, nell'arco dell'anno solare, valori di cassa da Euro 500,01 fino ad un massimo di Euro 1.000,00;
 - Euro 1,25 al giorno per i dipendenti che maneggino, nell'arco dell'anno solare, valori di cassa da Euro 1.000,01 fino ad un massimo di Euro 2.500,00;

- Euro 1,50 al giorno per i dipendenti che maneggino, nell'arco dell'anno solare, valori di cassa da Euro 2.500,01 fino ad Euro 40.000,00.

3. L'entità del valore di cassa maneggiato nell'arco dell'anno solare è individuata dalla resa del conto dell'anno precedente.

4. L'entità dei valori in deposito e custodia è individuata dalla dichiarazione a consuntivo del responsabile del servizio.

5. La predetta indennità, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente viene effettivamente adibito in via continuativa a maneggio dei valori di cassa.

📁👉 Le figure professionali aventi diritto a percepire tale indennità verranno individuate mediante disposizione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario ed inoltrate al Presidente della Delegazione trattante entro il 10 gennaio di ogni esercizio finanziario.

📄👉 Per l'Economo Comunale l'indennità è stabilita su base annua in € 490,00.

Art. 20

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

1. Si applica l'art. 24 del CCNL del 14.9.2000.
2. Le risorse e i servizi sono individuati nella Polizia municipale

Art. 21

Compensi destinati all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

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

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

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

🕒👉 Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche Responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle Responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- responsabilità di preposizione a commissione di concorso;
- responsabilità di preposizione a commissione di gara;
- responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
- responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;

- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità di rendicontazione di risorse;
- responsabilità relativa a verifiche contabili su atti, provvedimenti etc...;
- responsabilità di attività sostitutiva, nell' ambito delle competenze esercitabili;
- responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- responsabilità di attività implicanti l' esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- responsabilità di concorso decisionale;
- responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, etc.)

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di €500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, con atto formale del responsabile del settore competente.

L'erogazione dell' indennità è effettuata a consuntivo dell' esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di Responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

5. Al personale ascritto alle categorie B, C e D, a cui sono attribuite le specifiche responsabilità indicate all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 01.04.1999, lettera introdotta dall'art. 36, comma 2 del Ccnl del 22.001.2004, è corrisposto un compenso lordo annuo di € 300,00.

Le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dal CCNL sono individuate con riferimento:

- Esercizio di compiti della qualifica formalmente attribuita di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi ai sensi di Legge;
- Agli archivi informatici;
- Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Ai formatori professionali;
- Esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario formalmente attribuite ai messi notificatori;
- Effettive responsabilità gestionali qualificanti per contenuti di prestazione e risultato dei dipendenti della protezione civile.

La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1°, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti che percepiscono le indennità di cui all' art. 17 - comma 2° - lett. f) del CCNL 01/04/1999.

Per il riconoscimento delle specifiche responsabilità, i responsabili dei settori, tenuti a segnalare le condizioni organizzative, fanno riferimento:

- Agli atti formali;
- Ai contenuti qualificanti della prestazione;
- Al servizio prestato;
- Al risultato atteso;
- Ai requisiti professionali necessari;
- Al servizio svolto nella prevalenza dell' anno.

L'individuazione della specifica responsabilità è competenza del responsabile del settore interessato.

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

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

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

Art. 22

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

  Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio di competenza e comunque fino a quando il presente contratto produrrà effetti.

2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria

A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - a) diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - b) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - c) iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 24, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere 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 31.3.1999 e dall'art. 31 comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da

ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;

b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art. 30;

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 triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale 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) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti, in percentuale di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente, da attivare, saranno definiti in caso di attivazione del presente istituto;

e) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;

l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima da definire in caso di attivazione dell'istituto, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;

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 economiche, laddove attivate, hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui vengono poste in essere e costituiscono obbligazione giuridica dell'ente ai sensi della normativa vigente.

Art. 23

Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

Le parti concordano di stabilire i criteri e le modalità per la redazione del piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, comma 4, del D.L. n. 98/2011 convertito in L. n. 111/2011, impegnandosi a destinare le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente nella misura del 50 per cento, per la contrattazione integrativa decentrata.

Art. 24

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Il progetto di produttività collettiva prevede due distinti parametri di valutazione e conseguente liquidazione:

- a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nell'anno di riferimento;
- b) apporto individuale, da parte di ciascun dipendente assegnato all'unità organizzativa, al conseguimento degli obiettivi nell'anno di riferimento.

2. Le percentuali di incidenza dei parametri di cui alle precedenti lettere a) e b) sono riportati nella seguente tabella:

Categoria e profilo infracategoriale di appartenenza	Quota a) % inc. ragg. obiettivi	Quota b) % inc. apporto individuale
A/B/C/D	50%	50%

3. La quota destinata in sede di contrattazione decentrata all'istituto della produttività, sarà assegnata ai dipendenti di ciascuna struttura, nel rispetto della categoria di appartenenza, tenendo conto dei differenziali retributivi fra le varie categorie ed assumendo come Indici Categoriali (IC) quelli appresso indicati:

- Cat. A = 100
- Cat. B = 107,63
- cat.B3 = 115,00
- Cat. C = 120,70
- Cat. D = 144,69

4. L'importo da destinare ad ogni singolo dipendente viene calcolato applicando il seguente procedimento sulla base dell'importo delle risorse del fondo complessivamente destinato alla produttività ad accezione delle somme previste per particolari figure professionali (polizia municipale; U.T.C.) destinazione:

 Calcolo dell'Indice moltiplicatore (**Im**)

$$\mathbf{Im} = \frac{\mathbf{Risorse\ produttività}}{[(\mathbf{NA} * \mathbf{ICA}) + (\mathbf{NB} * \mathbf{ICB}) + (\mathbf{NC} * \mathbf{ICC}) + (\mathbf{ND} * \mathbf{ICD})]}$$

dove:

NA, NB, NC, ND = Num. dipendenti nell'Ente rispettivamente di cat. A, B, C, D

ICA, ICB, ICC, ICD = Indice categoriale risp. cat. A, B, C, D, come sopra individuato

2. Calcolo delle risorse da assegnare a ciascun dipendente per categoria (**Rc**)

$$Rc = Im * Ic$$

dove:

Im = Indice moltiplicatore come sopra calcolato

Ic = Indice categoriale

L'importo complessivo, viene destinato, per ciascun dipendente, come da tabelle di cui agli allegati "A" e "B".

5. Qualora nel corso dell'anno un lavoratore venga trasferito da un gruppo di lavoro ad un altro, la valutazione sarà competenza del dirigente o capo area ove il dipendente ha prestato un maggior numero di giorni di servizio nell'anno di riferimento.

6. La valutazione dei dipendenti avverrà con cadenza annuale, di regola entro il giorno 15 del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.

1) PRODUTTIVITA' DI GRUPPO

Alla fine di ogni anno e di regola entro il giorno 15 del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento:

☞ ciascun Responsabile di Settore, ai fini della misurazione e valutazione della quota relativa all'50% dell'intera produttività, attesta il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati attraverso la presentazione di un rendiconto dell'attività svolta al Nucleo di valutazione e contestualmente procede alla valutazione del personale dipendente del settore di riferimento e alla trasmissione delle risultanze al Responsabile di settore in cui è incardinato l'Ufficio Personale ai fini della liquidazione.

☞ Il nucleo di valutazione sulla base dei rendiconti predisposti dai Responsabili di settore presenta alla Giunta Comunale una relazione di sintesi. Successivamente, effettuata la misurazione e valutazione della performance dei responsabili di settore mediante la compilazione della scheda di valutazione sulla base dei su richiamati rendiconti predisposti dagli stessi Responsabili di settore, il Nucleo di valutazione trasmette la valutazione al Sindaco per la definizione della percentuale di attribuzione della retribuzione di risultato. La determinazione del Sindaco viene trasmessa al Responsabile del Settore in cui è incardinato l'Ufficio del Personale, che provvede alla relativa liquidazione. **tabella 1**

Percentuale compenso	Dal 20 al 40 %	Dal 41 al 65%	Dal 66 al 80%	Dal 81 al 100%
Raggiungimento obiettivo	Risultato minimo atteso	Parzialmente raggiunto	Parzialmente raggiunto	Completamente raggiunto

Si precisa che, ai fini dell'individuazione della percentuale dell'obiettivo raggiunto, si intenderà:

- ☉ *risultato non raggiunto*: nessun compenso;
- ☉ *risultato minimo atteso*: il raggiungimento di almeno il 20% dell'obiettivo prefissato;
- ☉ *risultato parzialmente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 41% dell'obiettivo prefissato;
- ☉ *risultato sufficientemente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 66% dell'obiettivo prefissato;
- ☉ *risultato completamente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 81% dell'obiettivo prefissato.

Si precisa, altresì, che la percentuale della quota relativa al grado di conseguimento dell'obiettivo, trattandosi di obiettivo "di gruppo", verrà liquidata proporzionalmente alla presenza, al netto del periodo di ferie, e quindi alla prestazione resa nell'anno di riferimento, ed eventuali economie verranno suddivise tra i componenti del gruppo.

La Relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi verrà inviata da ciascun Responsabile di Settore al Nucleo di Valutazione e sarà utile per la valutazione complessiva del Responsabile del Settore, anche ai fini delle indennità a questi legate.

2) APPORTO INDIVIDUALE

- Per la quantificazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi, il Responsabile del Settore procede alla valutazione per ciascun dipendente, tenendo anche conto dell'effettiva presenza in servizio, nell'anno di riferimento. A tal fine si utilizzano le schede annuali del sistema di valutazione vigente, utilizzando i sottofattori di valutazione di cui alla seguente tabella. Ai fini dell'individuazione della percentuale del compenso legata all'apporto individuale, la stessa verrà calcolata con criterio analogo a quello previsto per la percentuale relativa all'obiettivo di gruppo o individuale raggiunto, e più precisamente:

punteggio almeno 20 = 40% del compenso;

punteggio almeno 41 = 65% del compenso;

punteggio almeno 66 = 80% del compenso;

punteggio almeno 81 = 100% del compenso

Il raggiungimento di un punteggio inferiore a 20 non darà diritto all'erogazione di alcuna quota di compenso.

3) DISPOSIZIONI VARIE

1. La liquidazione del compenso annuale per produttività collettiva e miglioramento dei servizi dovrà essere effettuata, mediante certificazione, secondo le superiori schede, che costituiscono parte integrante del presente contratto.
2. Con cadenza semestrale ciascun Responsabile di Settore effettua, utilizzando le schede di cui all'allegato B), una verifica intermedia, a soli fini di monitoraggio in corso di esercizio, sullo stato di raggiungimento del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati. L'esito delle verifiche deve essere trasmesso formalmente a ciascun dipendente, il quale potrà richiedere al Responsabile del Settore il riesame della valutazione, previo incontro in contraddittorio con l'assistenza facoltativa delle OO.SS. e/o legale di fiducia. L'esito delle valutazioni intermedie viene trasmesso da ciascun Responsabile di Settore al Nucleo di Valutazione.
3. Nel caso in cui il lavoratore nel corso dell'anno di riferimento transiti in una categoria o profilo infracategoriale diverso da quella di appartenenza, fermo restando gli obiettivi assegnati al gruppo, per la misura del compenso si farà riferimento alla categoria o profilo infracategoriale dove il dipendente ha prestato la maggiore attività lavorativa nell'arco del quadrimestre.
4. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso dell'anno di riferimento il compenso verrà erogato in proporzione alla prestazione nelle strutture resa e sulla base degli obiettivi raggiunti nella struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività lavorativa.
5. Nel caso di assunzioni o cessazioni nel corso dell'anno di riferimento al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa (compenso giornaliero = compenso mensile / 26).
6. Per il personale in part-time le misure previste vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata.



Nell'ipotesi di dipendenti cessati durante l'anno, che, pertanto, non possano fruire, in relazione alla data di cessazione la media aritmetica, ai fini della valutazione annuale verrà effettuata tenendo conto del periodo oggetto di valutazione.

☞ Per l'anno 2013 il 100% verrà destinata alla produttività individuale, mentre per gli anni 2014 e 2015 verrà corrisposta per il 60% alla produttività individuale e per il 40% alla produttività collettiva

Art. 25

Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'ex art. 17 CCNL 01/04/99.

1. L'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale
2. Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 01/04/99, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/04, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte alle erogazioni delle seguenti indennità

Le risorse previste nel presente Fondo, in conseguenza di specifiche disposizioni di legge finalizzate all'accrescimento della produttività del personale, sono destinate esclusivamente al personale degli uffici o servizi ai quali le disposizioni stesse fanno riferimento. Nello specifico si da atto che:

- ☞ ai sensi dell'ex art. 18 della Legge 11.02.1994, n. 109, una quota non superiore al 2% del costo preventivato delle opere e lavori pubblici è destinata alla costituzione di un fondo interno che viene ripartito tra il personale dell'Area Tecnica secondo i criteri di suddivisione di tale fondo che disciplina anche gli incentivi per pianificazioni urbanistiche a norma dello stesso articolo, che vengono regolamentati a mezzo di apposito regolamento già approvato dalla delegazione trattante che costituisce appendice al presente contratto;
- ☞ ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p. del D. Lgs. 446/97 al personale addetto al recupero evasione ICI viene corrisposto un compenso regolamentato, entro sessanta giorni.
- ☞ ai sensi dell'art. 13, della L.R. 17/90, viene destinata una indennità agli appartenenti ai corpi di polizia municipale dei comuni che hanno approvato e richiesto il finanziamento dei piani di miglioramento dei servizi di polizia;
- ☞ viene destinata una percentuale del rimborso spese effettivamente riscosso per ogni notificazione effettuata di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui al vigente CCNL per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

stessi, da stabilire con apposito regolamento. Il fondo sopra descritto sarà pertanto annualmente integrato della somma corrispondente, la quale sarà ripartita tra il personale addetto alle notifiche in maniera proporzionale alle notifiche effettuate, ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000, secondo apposito regolamento da sottoporre alla delegazione trattante ed approvato dalla giunta municipale.

ℳ ① ai sensi dell'art. 16 L.R. 41/96 viene stabilito che l'incentivo regionale dovrà essere corrisposto a seguito della predisposizione di apposito piano legato al miglioramento ed efficientamento dei servizi nonché ad eventuali nuove istituzioni di servizi.

Alla fine di ciascun esercizio l'Amministrazione si impegna a comunicare gli importi liquidati per ciascuna delle fattispecie sopraindicate.

TITOLO V: Disposizioni finali

Art. 26

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 3 comma1.

ALLEGATO A

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL MERITO INDIVIDUALE – RESPONSABILE DI SETTORE

PUNTI

1) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali	Max 50/50
--	-----------

2) qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente	Max 10/50
3) competenze professionali e manageriali dimostrate	Max 10/50
4) soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi	Max 10/50
5) capacità di relazione con l'utenza	Max 10/50
6) capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità	Max 10/50
TOTALE	100/100

All. B)

CATEGORIA A

Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo	Max 50/50		
Sottofattore di valutazione individuale	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
<i>Puntualità nell'assolvimento delle prestazioni</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Precisione nell'esecuzione delle istruzioni operative</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Propensione ai rapporti con l'utenza ed alla collaborazione interna</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5

CATEGORIA B

Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo	Max 50/50		
Sottofattore di valutazione	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
<i>Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Propensione ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni operative</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5

CATEGORIA C

Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo	Max 50/50		
Sottofattore di valutazione	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
<i>Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi della struttura e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Propensione ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Capacità di iniziativa personale, di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e di proporre soluzioni</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5

CATEGORIA D

Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo	Max 50/50		
Sottofattore di valutazione	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
<i>Capacità di organizzare e pianificare il lavoro nell'ambito della funzione attribuita in relazione alle priorità ed urgenze ed agli obiettivi assegnati</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Capacità di iniziativa personale, di autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute e di proporre soluzioni innovative e/o migliorative nell'ambito dei procedimenti assegnati</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi e capacità di integrazione nei processi</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5
<i>Orientamento ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo, capacità di motivazione e coinvolgimento</i>	10-12.5	6-8	Fino a 5