

COMUNE DI MONTEROTONDO

Provincia di Roma

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

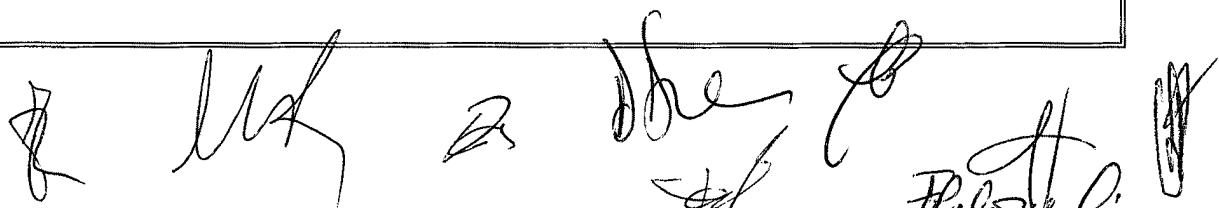
AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

(Parte Normativa integrazione al CCDI 2014 firmato il 10/12/2014)

MONTEROTONDO, li 21/12/2017

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names, representing the signatories to the agreement.

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA

Il giorno ventuno del mese di dicembre dell'anno 2017, presso la sede del Comune di MONTEROTONDO si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:


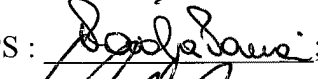
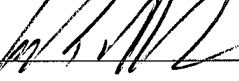
- Il Presidente : Dott. Mauro Di Rocco – Segretario Generale
- Componenti :
 - **Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie ed Amministrative;**
 - **Dirigente del Dipartimento Governo del Territorio;**
 - **Comandante della Polizia Locale**

2. Delegazione di parte sindacale :

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

_____ ;

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. FP : 
- C.I.S.L – FPS :  : (DEEGA O.S. CISLFP prot n° 5440 del 22/12/2017)
- U.I.L. FLP :  : (DEEGA OS UIL-FPL Pcc n°53784 del 19/12/2017)
- CSA Regioni e Autonomie Locali : _____ ;

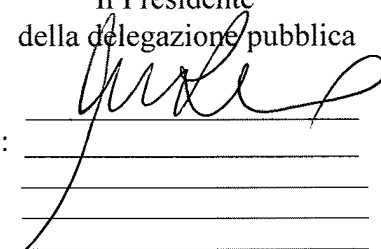
Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999, così come risultano specificate nel presente documento.

Letto, confermato, sottoscritto.

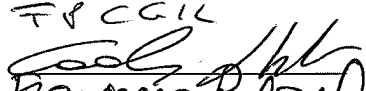
MONTEROTONDO, li 21/12/2017

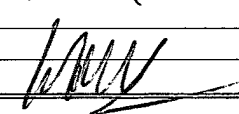
Il Presidente
della delegazione pubblica

Componenti :



La delegazione sindacale

F&CCIL

Francesco Palone
Paolo Gallone
Spirito Costantini
Roberto D'Amico - CISL FPS
Tommaso

U.I.L.F.P. 

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 3
Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse attribuite all'applicazione del presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in



modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come sostituito o integrato dal sistema di misurazione e valutazione della performance redatto in base ai principi indicati nell'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 come appositamente recepiti nel vigente regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi.

- 2 La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- 3 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
- 4 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (coerenti con la programmazione strategica e gestionale dell'amministrazione, come prevista nella RPP e nel PEG e definita dal PDO), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - il finanziamento di progetti di miglioramento e/o innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal dirigente del dipartimento sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;
- 5 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PDO)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.

3. Il percorso che intercorre dall'attribuzione delle risorse alle singole strutture e l'individuazione dell'incentivo individuale degli appartenenti della singola struttura è così riassumibile:
 1. Attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative
 2. Attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale"
 3. Apprezzamento delle "variabili strutturali e della complessità dell'importanza dei programmi
 5. Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente
 6. Fissazione della soglia minima di partecipazione alla prima ripartizione delle risorse (soglia di accesso)
 7. Fissazione della soglia minima per l'accesso al riparto delle economie derivanti dalla mancata attribuzione delle risorse (soglia di eccellenza)
 8. Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA
 9. Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili
 10. Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione

4. All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione adottati dall'Amministrazione (Programma di mandato e RPP), vengono definiti, in relazione al PEG/PDO, o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.

6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella

Posizione economica	Peso posizione
A1	0,94
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

8. I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
9. L'attività di valutazione dei dipendenti viene effettuata ricorrendo all'utilizzo di una scala che ha solo valori positivi. Pertanto, se non viene fissato un limite minimo di accesso si corre il rischio di polverizzare la distribuzione del salario accessorio e di assicurare la partecipazione alla "incentivazione" a tutti i dipendenti senza alcuna distinzione.
10. Per questa ragione viene fissato un limite minimo al di sotto del quale l'attività svolta dal dipendente non si considera meritevole di partecipazione alla ripartizione delle risorse per la produttività.
11. Tenendo conto che la valutazione di ciascun fattore può essere espressa con un valore compreso tra 1 e 100 si stabilisce che la soglia minima è di 56.
12. Le eventuali economie che derivano dalla mancata attribuzione del compenso ai dipendenti che non raggiungano la soglia minima rimangono nella disponibilità del settore di appartenenza e vengono ripartite tra i restanti dipendenti secondo i criteri del paragrafo seguente.
13. Nel caso in cui nella prima ripartizione delle somme all'interno del settore si realizzino delle economie, le somme così ottenute vengono ripartite, in proporzione del punteggio riportato, senza alcun riferimento alla posizione della categoria economica, tra i dipendenti del settore che abbiano ottenuto un punteggio non inferiore a 66.
14. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.
15. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
16. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
17. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
 - annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
 - riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;

- utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.
18. La valutazione è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal DLgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa ovvero dal responsabile negli enti sprovvisti di dirigenti in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
 19. La scheda di valutazione di cui sopra dovrà essere consegnata al personale entro il mese di marzo. Per partecipare alla liquidazione della produttività il personale deve avere in ogni caso garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 360 ore lavorate, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.
 20. I risparmi, che derivano dalla riduzione del singolo importo a causa della minore presenza in servizio del dipendente rispetto al limite delle 1.596 ore/anno, sono ridistribuiti all'interno dello stesso Settore di appartenenza agli altri dipendenti in modo proporzionale alla valutazione attribuita all'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura.

Regole generali

21. La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del responsabile della struttura, potrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione.
22. La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al servizio di controllo interno, a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS.
23. Al pagamento delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà il Servizio Personale subito dopo la conclusione delle operazioni di valutazione.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di miglioramento e/o di innovazione

1. Il sistema di incentivazione del personale previsto solo per un numero limitato di dipendenti, i cosiddetti "progetti di miglioramento e/o innovazione" è collegata alla realizzazione di progetti che realizzino nuovi servizi o attività particolarmente qualificanti, o un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità, o che migliorino le modalità di realizzazione di servizi preesistenti, e, solo nei casi eccezionali, per il recupero di situazioni deficitarie.

[Handwritten signatures and marks]

2. I premi individuali di miglioramento e/o di innovazione (in termini di efficienza/efficacia organizzativa ed erogativa dei servizi) sono finalizzati alla realizzazione di progetti che riscontrino un interesse particolare e rilevante ai fini del miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati fino a raggiungere livelli di eccellenza, con specifico riferimento ai servizi diretti all'utenza.
3. Per poter essere ammessi finanziamento i "progetti di miglioramento e/o di innovazione" debbono rientrare nelle seguenti tipologie:
 - a) produzione di un nuovo servizio, o attività particolarmente qualificanti, o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità e/o di innovazione organizzativa;
 - b) rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio preesistente (qualità, tempestività, efficienza...);
 - c) recupero di situazioni deficitarie rilevanti determinate da fattori oggettivamente riscontrabili.
4. La metodologia per l'erogazione di premi individuali di miglioramento e/o di innovazione dovrà articolarsi secondo le seguenti fasi:
 - a) ammissibilità a finanziamento dei progetti di miglioramento e/o di innovazione, solo se rientranti alle predette tipologie a), b) e c) del precedente comma 3, se predisposti su apposita modulistica compilata in ogni sua parte;
 - b) pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto sulla base delle priorità definite dall'Amministrazione (es. obiettivi: di recupero, mediamente impegnativi, molto impegnativi, altamente innovativi);
 - c) valorizzazione dei benefici del progetto sulla base di parametri predefiniti e pesati per importanza (es.: innovazione tecnologica, riduzione dei costi, aumento delle entrate, miglioramento della qualità dei servizi, riduzione dei tempi di erogazione del servizio, realizzazione di un nuovo servizio, recupero di situazioni deficitarie, ecc.); attribuzione di un peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto (es. sulla base della categoria e posizione economica di sviluppo, ecc.);
 - d) valorizzazione del tempo necessario alla realizzazione del progetto (es. ore uomo complessive, ecc.);
 - e) individuazione del Budget assegnato al progetto sulla base delle operazioni di cui alle lettere b), c) e d) del presente comma;
 - f) valutazione dei risultati del progetto sulla base di documentate informazioni fornite all'organismo di valutazione;
 - g) effettuazione di almeno due verifiche intermedie (es. dopo 4 e 8 mesi dall'inizio del progetto) con in partecipanti del progetto nel corso dei quali viene loro comunicato, da parte del responsabile, lo stato di realizzazione dell'obiettivo e lo stato dell'apporto individuale;
 - h) definizione del Budget finale del progetto ricalcolato sulla base della percentuale di realizzazione del progetto (collegamento con la valutazione della struttura come documentato dallo scostamento tra i valori e le dimensioni preventivate da quelle conseguite);
 - i) valutazione della partecipazione al progetto da parte del responsabile sulla base di parametri/indicatori prestabiliti (es. responsabilità assunta, grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi, ecc.);
 - j) ricalcolo dell'importo individuale sulla base della quota di partecipazione individuale (collegamento con la valutazione individuale effettuata dal responsabile del progetto);

5. Le regole generali che devono guidare il processo per la presentazione, valorizzazione e approvazione dei progetti, nonché per la liquidazione dei partecipanti sono così definite:
 - a) all'inizio di ogni periodo di riferimento l'Amministrazione, tramite provvedimento del Segretario Generale, stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Responsabili delle strutture al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di marzo di ogni anno.
 - b) ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative e i partecipanti saranno individuati preferibilmente con un criterio di rotazione.
 - c) il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di routine del servizio.
 - d) i contenuti dei progetti, una volta approvati e valorizzati, devono essere portati a conoscenza, a cura del Responsabile del Settore, dei partecipanti e comunicati alle organizzazioni sindacali per opportuna informazione;
 - e) la liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dal Servizio Personale entro trenta giorni dalla comunicazione, da parte del Responsabile, degli elementi necessari alla liquidazione (esiti della valutazione attribuita al singolo partecipanti).

6. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance.

**CAPO III
ALTRE INDENNITA'**

**Art. 6
Indennità di maneggio valori**

1. Le funzioni di agente contabile interno con maneggio di denaro sono esercitate esclusivamente dai dipendenti che sono designati dalla Giunta Comunale, su proposta avanzata dal dirigente interessato.
2. All'agente contabile compete una indennità giornaliera proporzionata all'importo medio annuo dei valori maneggiati nell'anno precedente alla gestione.
3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
4. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente competente.
5. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo comunale;
 - Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
 - Addetti alla riscossione dei diritti dei Servizi Demografici;
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 2.600,00 fino a Euro 26.000,00 annue risultanti da accertamento;

- Euro 1,03 al giorno per chi maneggia da Euro 26.000,01 a Euro 258.000,00 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,50 al giorno per chi maneggia oltre Euro 258.000,00 annue risultanti da accertamento.

**Art. 6 Bis
Indennità di rischio**

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
 - Servizio Polizia Locale (ai dipendenti con profilo professionale di Specialista Operaio che svolgono mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale attestate dal Dirigente con proprio atto dirigenziale);
2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dal Dirigente del Settore interessato che comunicherà al Servizio Personale – Trattamento Economico le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 7

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
2. 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. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
 - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici – Euro 300;
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico – Euro 300;

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione di eventuali ulteriori compensi riferiti a specifiche responsabilità.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del dirigente corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 7 Bis

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente di ogni singolo Dipartimento/Servizio Autonomo l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D o della categoria C, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del Ccnl 1° aprile 1999 che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.
5. La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo da atto formale adottato dal Dirigente competente.
6. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i dirigenti/responsabili dei Servizi Autonomi necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconosciuto, entro 30 giorni dalla stipula del Contratto Collettivo Decentrato, la Conferenza dei Dirigenti di cui all'art. 20 bis del vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi" individua, per l'anno successivo, le posizioni con specifiche responsabilità, all'interno dei vari Servizi. Il verbale della conferenza viene trasmesso alla Giunta comunale, alla struttura permanente di valutazione ed alla Rappresentanza sindacale unitaria.
7. Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei Dirigenti, entro i successivi 15 giorni, il Dirigente del Dipartimento o il Responsabile del Servizio Autonomo adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale appartenente alla categoria D ed alla categoria C, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate al personale della categoria D o C preposto.
8. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 9 del presente Contratto Decentrato che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

f. Salemi

F. Salemi

F. Salemi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

9. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D o della categoria C, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi annui non superiori a Euro 2.500,00, come stabilito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006, sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D o della categoria C	Graduazione Compensi annui
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal dirigente di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <p>→ 1)=incarichi di responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici; incarichi di responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito delle direttive impartite; incarichi di responsabilità comportanti la conduzione di sistemi relazionali complessi interorganici e intersoggettivi (con istituzioni, enti, organi giurisdizionali ed amministrativi, organi di pubblica sicurezza, ecc.).</p> <p>Con tali incarichi il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate e in tali casi vengono in rilievo responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti con un moderato livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza e che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza</p> <p>→ 2)= affidamento di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di autonomia decisionale, per lo svolgimento dei quali è necessaria l'iscrizione ad un albo professionale nonché un costante aggiornamento;</p> <p>→ 3) = affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità), e finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici individuati dal dirigente;</p> <p>→ 4) = affidamento incarico di sostituzione temporanea e continuativa del dirigente responsabile d'area per assenza o impedimento di questi per almeno 20 giorni consecutivi, per attività avente rilevanza esterna.</p> <p>→ 5) = svolgimento di particolari funzioni tecnico-amministrative per le quali è prevista la conduzione di processi complessi e rilevanti con attività di coordinamento e controllo. Si intendono in tal senso i processi comprendenti una pluralità di procedimenti amministrativi contraddistinti da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un elevata attività di interazione con soggetti anche esterni al Comune. - un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume il dirigente - la gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede specificità professionale collegata anche con l'iscrizione ad Albi professionali; - il supporto ad organismi politici o gestionali consistente nella 	<p>Euro 750,00 annui per il possesso di 1 ambito di responsabilità tra i primi 4, in aggiunta al 5° ambito</p> <p>Euro 900,00 annui per il possesso dei primi 2 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 1.100,00 annui per il possesso dei primi 3 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 1.200,00 annui per il possesso dei primi 4 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 2.000,00 annui per il possesso di 3 tra i primi 5 ambiti di responsabilità, in aggiunta allo specifico 6° ambito di responsabilità</p> <p>Euro 2.500,00 annui per il possesso dei primi 4 ambiti di responsabilità, in aggiunta allo specifico 6° ambito di responsabilità</p>

F. Delle
 F.
 F. Falcone
 D. Delle
 D. Delle

<p>raccolta – elaborazione di dati e nella gestione di risorse strumentali.</p> <p>Responsabilità, formalmente attribuita dal Dirigente di Settore con atto di organizzazione dirigenziale nel seguente ambito:</p> <p>→ 6) = affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa o regolamentare, di un procedimento amministrativo ascrivito al Servizio di assegnazione connotato da un elevato livello di discrezionalità amministrativa o tecnica e che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna</p>	
--	--

10. La liquidazione della indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità. Tali provvedimenti vengono trasmessi al competente Servizio Risorse Umane – Trattamento Economico, che procederà alle corrispondenti liquidazioni secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti dirigenziali medesimi.
11. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 2 dei 5 requisiti previsti.
12. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale. Sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
13. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili.
14. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
15. Gli incarichi per specifiche responsabilità possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del dirigente:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
 - In caso di trasferimento ad altro Servizio/Dipartimento
17. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativo, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
18. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999.

Art. 8

Criteria delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

1. Le risorse, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999, sono, al momento, così individuate:

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- a) Incentivi previsti dall'art. 92 del D.Lgs. 12-4-2006, n. 163 e s.m.i., secondo la disciplina prevista dai regolamenti attuativi dell'ente;
 - b) incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto (ricomprende sia le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. N.446 del 1997 (recupero evasione ICI), che le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996: incentivi per rappresentanza in giudizio nei contenziosi tributari); (relativamente all'attività di recupero dell'imposta, dal momento che l'art. 59 non è stato abrogato ed è quindi tuttora efficace per l'ICI, la cui attività di accertamento può essere effettuata "entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati" (art. 1, comma 161, legge n. 296/2006), nei limiti delle risorse appositamente previste nei fondi annuali delle risorse decentrate:
 - c) incentivi ISTAT (che rientrano nel programma statistico nazionale – finanziati dall'ISTAT);
 - d) compensi ai legali dell'ente, nei limiti e con le modalità previsti dall'apposito regolamento comunale
2. L'amministrazione si impegna a fornire, alle R.S.U., tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.
 3. I dirigenti interessati, al termine dei previsti riscontri, provvederanno con proprie determinazioni alla liquidazione delle relative incentivazioni

CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 9 Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000. Nel periodo 2011/2013 le progressioni economiche, sulla base del dettato del DL n. 78/2010, producono effetti solo giuridici.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido 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.
 - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - d) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima ottenuta nell'ultimo anno e, per metà, dalla somma delle valutazioni ottenute nei 2 (due) anni precedenti, che, in ragione della diversificazione dei criteri definiti dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999 e della conseguente utilizzazione di diversificati fattori specifici di valutazione, viene così definita:
 - Punti 60/100:
 - nella categoria A: tutti i passaggi economici nella categoria (da A1 a A2, da A2 a A3, da A3 a A4 e da A4 ad A5);
 - nelle categorie B e C: passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (da B1 a B2, da B3 a B4 e da C1 a C2)
 - Punti 75/100:
 - nelle categorie B e C: passaggi alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie B e C (da B2 a B3, da B4 a B5 e da C2 a C3)
 - nelle categorie B e C: passaggi alle successive posizioni economiche delle categorie B e C (da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6, da B6 a B7, da C3 a C4 e da C4 a C5)
 - Punti 80/100:
 - nella categoria D: tutti i passaggi all'interno della categoria D (da D1 a D2, da D2 a D3, da D3 a D4, da D4 a D5 e da D5 a D6)
 - e) 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;
 - f) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.
4. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:
- progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A): (gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

previa selezione in base a:

- risultati ottenuti;
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.

- progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):
(gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita);

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

- progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

selezione in base a:

- risultati ottenuti;
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- impegno e alla qualità della prestazione individuale.

- progressione economica verso B7, C5 (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della categoria D

previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999:

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

5. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a) La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- riferirsi a percorsi di programmazione certa;
- utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;
- essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b) La valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- avere seguito con profitto un processo formativo;
- avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) L'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità... ecc.)
- la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) L'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
- tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.

6. I criteri sopra riportati, così come completati e integrati, dovranno essere esplicitati attraverso metodologie permanenti di valutazione a cui dovranno essere correlati appositi processi applicativi. Metodologie e processi applicativi a cui dovranno attenersi i soggetti tenuti ad effettuare le valutazioni, che, in base all'art. 16, comma 2, lettera d) del contratto collettivo nazionale per la revisione del sistema di classificazione del personale, dovranno essere oggetto di concertazione.

[Vertical signatures and marks on the right margin]

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10
Norma di principio

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

Art. 11
La Banca delle Ore

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

Art. 12
Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 13

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL.
2. Le parti concordano che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano
 - in gravi condizioni di salute ;
 - con gravi situazioni di disagio.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPO VI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 14

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

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 TD n. 1/2017

Art. 15

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per la celebrazione di matrimoni civili in orario di chiusura degli uffici comunali

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota degli introiti acquisiti dal Comune per la celebrazione di matrimoni in giorni ed orari di chiusura degli uffici comunali per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei dipendenti ufficiali di stato civile che celebrano detti matrimoni.

2. Pertanto all'incentivazione degli ufficiali di stato civile viene destinata la quota parte del 65% del rimborso spese effettuato dai nubendi, una volta che questo sia stato.

Art. 16

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 17

Servizi minimi essenziali

1. Si fa riferimento al vigente accordo approvato con deliberazione di giunta n 454 del 21/5/1996, nelle parti che risultano applicabili, nel rispetto delle nuove disposizioni di legge e di contratto.
2. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci stati diversi processi di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 90 giorni:
 - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
 - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

Art. 18

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.

3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 19

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 20

Norme finali


1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
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.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Art. 21
Impegno integrativo


1. In relazione a tutte le materie, precedentemente demandate alla contrattazione decentrata, e che, a seguito della riforma introdotta dal d.lgs. 150/2009, non risultano ricomprese negli articolati contenuti nel presente contratto decentrato, le parti concordano di procedere, prima di procedere alla loro applicazione, ad aprire un confronto tra le parti firmatarie del CCDI al fine di garantire un esame congiunto.

UISPP




FP CAIL


Francesco Palone,



Rob Di Sorella

Guido Radice

Roberto Cas-FP

