

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
di adeguamento al D. Lgs. 150/2009
COMUNE DI COLLEPASSO

In data 13.11.2014, presso la sede del Comune di Collepasso
ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, presieduta dal Segretario
Generale Dott.ssa Anna Traldi _____

Parte Sindacale:

R.S.U. _____

- Giovanni De Prezzo _____

- Giovanni Nocco _____

- Antonio Longo _____

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria firmatarie del CCNL 2006-
2009. maggiormente rappresentative:

___ Elio Giannuzzi ___ CISL F.P. _____

___ Paolo Taurino ___ CGIL F.P. _____

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto
Collettivo Decentrato Integrativo aziendale di adeguamento al D. Lgs.
150/2009.

[Handwritten signatures of the public delegation and syndicates]

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente - escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL adeguandole al D. Lgs. 150/2009.

Art. 2

Decorrenze e durata

1. Il presente CCDI, nel riconoscere il ruolo insostituibile del CCNL a cui fa esplicito riferimento e nelle more del rinnovo, adegua le parti in contrasto con il D. Lgs. 150/2009 e ha validità fino al 31.12.2015.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dal presente accordo.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. Annualmente l'Ente determina le risorse decentrate, di norma, prima dell'approvazione del bilancio di previsione, e, previo apposito accordo con i soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL 1.4.1999, definisce in sede di contrattazione le modalità di utilizzo sulla base dei criteri fissati dal presente contratto, volti ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività attraverso la performance individuale e organizzativa.
5. Le parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3

Disposizioni Generali

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1, del D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., affermano che La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. In applicazione dell'art. 65, comma 1, del D. Lgs. 150/2009, il presente contratto decentrato integrativo disciplina esclusivamente le materie che rientrano nell'ambito della contrattazione collettiva, nonché quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del D. Lgs. 150/09, per le parti attualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni - Autonomie Locali.
4. Le clausole contrattuali devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro.

Art. 4

Monitoraggio e verifiche

1. Il monitoraggio e la verifica di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'Ente, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del CCDI, è attribuito alle parti che sottoscrivono il presente contratto.

[Handwritten signatures of the syndicates]

IL SEGRETARIO GENERALE
(DOTT. SAURO TRALDI)

2. Almeno una volta l'anno o comunque, su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
3. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della riunione che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta di convocazione.

Art. 5

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. La procedura di interpretazione autentica, comunque, si dovrà concludere entro e non oltre 45 giorni dal ricevimento della richiesta scritta con la redazione di un verbale conclusivo.
4. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6

Telelavoro

1. Nel caso in cui l'Ente intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattuale decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

Art. 7

Contratto di somministrazione a tempo determinato

1. Nel caso in cui l'Ente intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, le parti si impegnano a definire entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di indirizzo, i casi, le condizioni, i criteri e le modalità per la determinazione e corresponsione del trattamento accessorio di produttività per i lavoratori che prestano la loro attività con contratto di somministrazione.

Art. 8

Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento

del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale.

Art. 9

Utilizzo di personale comandato

1. Nel caso di utilizzo di personale comandato da altro Ente, le risorse decentrate sono integrate adeguatamente per riconoscere a tale personale il salario accessorio corrispondente alle funzioni svolte.
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

TITOLO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 10

Programmi annuali o pluriennali delle attività di formazione

1. La formazione del personale è uno degli strumenti organizzativi che consentono il passaggio dall'era della gestione delle risorse umane a quella della valorizzazione delle risorse umane, passaggio necessario alla ricerca di un miglioramento della qualità dei servizi forniti.
2. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
3. Alla formazione del personale viene annualmente destinata, di norma, una somma pari a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limitazioni.
4. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e l'individuazione dei lavoratori è effettuata in coerenza con i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione.
5. Il piano formativo, da adottare entro il 15 marzo con una programmazione annuale o pluriennale, dovrà favorire:
 - la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo delle nuove tecnologie;
 - la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - la capacità di analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - la formazione del personale che svolge una attività a diretto contatto con il pubblico attraverso lo sviluppo delle tecniche sulla comunicazione;
 - l'apprendimento delle lingue straniere, soprattutto per quel personale che può farne uso pratico nello svolgimento della propria attività lavorativa;
 - la cultura della prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, nonché la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e degli altri soggetti previsti dal D. Lgs. 81/2008;
 - una maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo per il personale neoassunto;
 - l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

IL SEGRETARIO GENERALE
(DOTT. SAURO TRALDI)

*Stam
P. Can*

*Stam
P. Can
P. Can
P. Can
P. Can*

*Stam
P. Can
P. Can
P. Can
P. Can*

del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Anna TRALDI)

Art. 9

Utilizzo di personale comandato

1. Nel caso di utilizzo di personale comandato da altro Ente, le risorse decentrate sono integrate adeguatamente per riconoscere a tale personale il salario accessorio corrispondente alle funzioni svolte.
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

TITOLO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

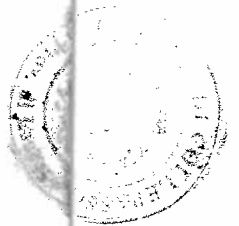
Art. 10

Programmi annuali o pluriennali delle attività di formazione

1. La formazione del personale è uno degli strumenti organizzativi che consentono il passaggio dall'era della gestione delle risorse umane a quella della valorizzazione delle risorse umane, passaggio necessario alla ricerca di un miglioramento della qualità dei servizi forniti.
2. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
3. Alla formazione del personale viene annualmente destinata, di norma, una somma pari a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limitazioni.
4. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e l'individuazione dei lavoratori è effettuata in coerenza con i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione.
5. Il piano formativo, da adottare entro il 15 marzo con una programmazione annuale o pluriennale, dovrà favorire:
 - la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo delle nuove tecnologie;
 - la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - la capacità di analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - la formazione del personale che svolge una attività a diretto contatto con il pubblico attraverso lo sviluppo delle tecniche sulla comunicazione;
 - l'apprendimento delle lingue straniere, soprattutto per quel personale che può farne uso pratico nello svolgimento della propria attività lavorativa;
 - la cultura della prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, nonché la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e degli altri soggetti previsti dal D. Lgs. 81/2008;
 - una maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo per il personale neoassunto;
 - l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

Traldi *Traldi* *Traldi* *Traldi* *Traldi* *Traldi*

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Anna TRALDI)



□ l'aggiornamento continuo del personale, attraverso momenti partecipativi organizzati all'interno dei settori, nel caso anche articolati per servizio, volti ad approfondire le innovazioni contrattuali e legislative.

6. I tempi necessari per la partecipazione alle iniziative formative sono considerati servizio effettivo a tutti gli effetti.

Art. 11

Linee di indirizzo e criteri per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
2. Specifiche attività formative sono rivolte ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed ai lavoratori.
3. In accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, l'Ente adeguerà, ove non lo avesse già fatto, entro due mesi dalla stipula del presente accordo, le linee di indirizzo ed i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la garanzia ed il miglioramento degli stessi.
4. Tempestivamente l'Ente informerà tutti i dipendenti dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e sui provvedimenti che intende adottare.
5. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Art. 12

Comitato Unico di Garanzia

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, l'Ente costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la RSU e i lavoratori della propria attività. In particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei propri compiti.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e a sostenere, con analoga intensità, l'attività svolta dal Comitato, nonché a dare piena attuazione alle disposizioni di cui all'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 13

Modalità di gestione delle eccedenze di personale

1. Prima di dichiarare eccedenze di personale l'Ente è tenuto ad informare preventivamente la delegazione di parte sindacale inviando la documentazione e favorendo le motivazioni che inducono lo stesso a dichiarare l'eccedenza di personale, al fine di analizzarne i contenuti e attivare, in sede contrattuale, tutte le iniziative necessarie a ricollocare i lavoratori in esubero, anche attraverso procedure di riqualificazione e aggiornamento del personale.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Anna TRALDI)

Handwritten signatures at the bottom of the left page.

2. in caso di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dal precedente comma, si applica la disciplina prevista dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 14

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri:
 - FUNZIONALITÀ: l'orario di lavoro deve essere funzionale al servizio e deve tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - ORGANICITÀ: la prestazione giornaliera non può essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - FLESSIBILITÀ: l'orario può essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore della fascia centrale;
 - OMOGENEITÀ: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non può superare, di norma, le 10 ore;
 - SOLIDARIETÀ: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

**TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I
LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

Art. 15

Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

Handwritten signatures at the bottom of the right page.

2. in caso di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dal precedente comma, si applica la disciplina prevista dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 14

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri:
 - FUNZIONALITÀ: l'orario di lavoro deve essere funzionale al servizio e deve tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - ORGANICITÀ: la prestazione giornaliera non può essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - FLESSIBILITÀ: l'orario può essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore della fascia centrale;
 - OMOGENEITÀ: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non può superare, di norma, le 10 ore;
 - SOLIDARIETÀ: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art. 15

Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dottoressa Anna TRALDI)

della professionalità acquisita destinando prioritariamente parte delle risorse stabili disponibili.

4. Per gli istituti economici di cui al presente comma potranno essere utilizzate anche le risorse variabili.

Indennità di turno, reperibilità, lavoro festivo, notturno e festivo - notturno, rischio, maneggio valori: l'erogazione delle seguenti indennità è subordinata all'effettivo esercizio delle mansioni proprie del profilo posseduto, secondo quanto disposto dal CCNL e dal presente contratto:

- L'INDENNITÀ DI TURNO compete secondo le disposizioni di cui all'art.22 del CCNL 2000:

Polizia Municipale: Con l'articolazione oraria definita dal medesimo art.22 del CCNL 2000.

L'ammontare complessivo dell'erogazione per indennità di turno non potrà in alcun modo superare l'importo stabilito in sede di accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
AGENTI DI P.M.	C	3	1133,34	3400,00
TOTALE				€ 3400,00

- L'INDENNITÀ DI RISCHIO, compete secondo le disposizioni di cui all'art.37 del ccnl 2000 ai soggetti di cui all'allegato D del DPR 34783. A decorrere dal 01.01.2013, ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati le seguenti figure professionali, nell'ambito delle categorie A-B-C

Le indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 devono essere corrisposte mensilmente, in misura di euro 30 mensili lorde con decorrenza 01.01.2013.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Autista scuolabus	B3	1	360,00	360,00
Operaio ambientale	A	1	360,00	360,00
Operaio	A	1	360,00	360,00
TOTALE				1.080,00

- Indennità di disagio

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Autista scuolabus	B3	1	26,00	312,00
Acc. Scuolabus	B	1		234,00
Solo periodo scolastico			TOTALE	546,00

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.

- L'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ compete secondo le disposizioni di cui all'art.37 del CCNL 2000 ed è istituito con delibera di Giunta Comunale Sono individuate le seguenti figure di massima:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Vigili Urbani	C	3		
Istruttore Stato Civile e Anagrafe	C	2		2100,00
			TOTALE	€ 2100,00

- L'INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI è una indennità giornaliera ed è corrisposta al personale che maneggia in via continuativa valori di cassa. L'individuazione spetta al dirigente/responsabile, mentre la misura è fissata in occasione degli accordi annuali, proporzionalmente al valore medio mensile maneggiato e fino al limite massimo previsto dal CCNL. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.
 - Al personale collocato individuato con delibera di G.C.n. 6/2013 del in calce al presente articolo adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete l'indennità giornaliera ivi indicata (da un minimo di € 0,52 a un max di € 1,55).

Economo Comunale Cat. C	€ 372,00	€ 372,00
Istruttore Cat. C	0,80	€ 176,00
Diritti di segreteria, diritti sulle carte di identità, rimborso stampati, rimborso fotocopie e varie		
Esecutore Cat. B (2)	0,80	€ 163,00
Riscossione ticket mensa scolastica		
	TOTALE	€ 711,00

- Per quanto riguarda l'ufficio anagrafe per un anno lavorativo vengono calcolati € 0,80 per 5 giorni alla settimana e per 11 mensilità.
- Lo stesso dicasi per gli uffici individuati fatta salva l'asseverazione dei dirigenti di tutti gli uffici interessati in ordine all'effettivo maneggio dei lavori.

- L'INDENNITÀ ORARIA PER SERVIZIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO, la maggiorazione prevista dal CCNL è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni, ai sensi dell'articolo 22 del CCNL 14.9.2000, e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo, per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio. La misura è indicata dal CCNL.
- **Disagio categorie A, B e C:** l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che è tipizzata per la sua gravosità e per il disagio a cui sottopone il lavoratore ed è rapportata alle giornate di effettiva esposizione al disagio, secondo le disposizioni indicate nel presente contratto.
- **Specifiche responsabilità:** l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per il grado di responsabilità ed è rapportata alle giornate di effettiva assunzione di responsabilità, secondo le disposizioni indicate nel presente contratto.
- **Incentivo messi notificatori:** In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000, le risorse rivenienti da una quota pari al 30% dei rimborsi spese incamerati dall'Ente, per ogni notifica di atti svolta per conto dell'Amministrazione Finanziaria, nonché di altre pubbliche amministrazioni tenute a versare per norma legislativa o regolamentare le spese di notifica all'Ente, sono destinate ai messi notificatori in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile competente.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot.ssa Anna TRALDI)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot.ssa Anna TRALDI)

Traldi

Al *Storace* *Storace* *Storace* *Storace* *Storace* *Storace*

Storace *Storace* *Storace* *Storace* *Storace*

- **L'INDENNITÀ ORARIA PER SERVIZIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO**, la maggiorazione prevista dal CCNL è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni, ai sensi dell'articolo 22 del CCNL 14.9.2000, e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo, per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio. La misura è indicata dal CCNL.
- **Disagio categorie A, B e C**: l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che è tipizzata per la sua gravosità e per il disagio a cui sottopone il lavoratore ed è rapportata alle giornate di effettiva esposizione al disagio, secondo le disposizioni indicate nel presente contratto.
- **Specifiche responsabilità**: l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per il grado di responsabilità ed è rapportata alle giornate di effettiva assunzione di responsabilità, secondo le disposizioni indicate nel presente contratto.
- **Incentivo messi notificatori**: In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000, le risorse rivenienti da una quota pari al 30% dei rimborsi spese incamerati dall'Ente, per ogni notifica di atti svolta per conto dell'Amministrazione Finanziaria, nonché di altre pubbliche amministrazioni tenute a versare per norma legislativa o regolamentare le spese di notifica all'Ente, sono destinate ai messi notificatori in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile competente.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa M.B. TRALDI)

[Handwritten signatures and initials]

- Incentivazione per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. d) e k) del CCNL 1.4.1999: tali compensi sono erogati al personale che partecipa alle attività, secondo i seguenti criteri:

Disposizioni di legge	Ipotesi di Criteri da concertare con la parte pubblica
Art. 43 Legge 449/97: risparmi derivanti da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari	• Secondo la regolamentazione adottata dall'Ente.
Art. 43 Legge 449/97: risparmi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari	• Secondo la regolamentazione adottata dall'Ente.
Art. 43 Legge 449/97: risparmi derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso Terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	• Secondo la regolamentazione adottata dall'Ente.
Art. 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. 163/2006 - ex 18 Legge 109/94: risparmi per progettazione interna e atti di pianificazione	• Secondo la regolamentazione adottata dall'Ente.
Art. 12, comma 1 lett. b) Legge 556/96: onorari per avvocati e procuratori alle dipendenze dell'Ente (negli Enti con Avvocatura)	• Secondo la regolamentazione adottata dall'Ente.
Specifiche disposizioni di legge	• Sulla base di attività progettuali finanziate con risorse dell'Unione Europea
Art. 3, comma 57, della Legge 662/96 e dall'art. 59, comma 1 lett. p) del D. Lgs. 446/1997 (recupero evasione ICI): ai fini del potenziamento dell'ufficio tributi sono attribuiti compensi incentivanti al personale addetto	• Secondo la regolamentazione adottata dall'Ente.

- Ad ogni indennità del presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità.
- Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente/responsabile.
- I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione della produttività legata alla performance, sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali deficienze verificatesi nell'attribuzione delle risorse ai singoli istituti di cui al comma 4, prima di essere finalizzati ad incrementare le risorse per la produttività dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.

Produttività legata alla performance:

Si rinvia alla Regolamentazione Comunale. Per la valutazione si fa riferimento al regolamento della performance e per la ripartizione alla Tabella E del Contratto Integrativo n vigore.

Art. 19

Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali

- L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009.
- Il fondo per le progressioni economiche orizzontali riviene dalle quote ex LED, dalle risorse che sono state già destinate dalla contrattazione decentrata e dalle integrazioni di bilancio dovute per l'applicazione degli incrementi contrattuali.
- In caso di cessazioni dal servizio, le quote rivenienti dalle progressioni economiche acquisite nel tempo da tale personale ritornano nelle disponibilità delle risorse decentrate.
- Annualmente le parti in sede di contrattazione decentrata stabiliscono eventuali nuove risorse da destinare a tale istituto, garantendo nel tempo e in modo selettivo la progressione economica al personale che non ha ancora raggiunto la posizione apicale all'interno della categoria, fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del D. L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010.
- I criteri, le modalità e i tempi per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali sono quelli indicati dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999 e dall'art. 9 del CCNL 11.4.2008, integrati come segue:
 - Annualmente, nell'ambito delle risorse che la contrattazione decentrata destina alla PEO, possono essere riconosciute progressioni economiche orizzontali in modo selettivo a non più del 65% del personale in servizio per ogni categoria;
 - Le progressioni economiche sono attribuite, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli, sommando nel tempo le valutazioni annuali a decorrere dall'anno in cui si è acquisito l'ultima posizione economica orizzontale;
 - Sono esclusi dalla selezione annuale per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla censura;
- L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
- Le graduatorie uniche di categoria per l'assegnazione della PEO (*progressione economica orizzontale*) sono stabilite alla data del 31 dicembre di ciascun anno e i benefici economici sono a valere sempre dal 1° gennaio dell'anno successivo, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.
- La graduatoria di categoria è redatta sulla base della sommatoria dei risultati ottenuti ogni anno e certificati dalle schede di valutazione individuali, compilate dai dirigenti/responsabili, e che annualmente vengono inserite nei fascicoli personali di ogni dipendente.
- Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

Produttività legata alla performance:

Si rinvia alla Regolamentazione Comunale. Per la valutazione si fa riferimento al regolamento della performance e per la ripartizione alla Tabella E del Contratto Integrativo n vigore .

Art. 19

Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009.
2. Il fondo per le progressioni economiche orizzontali riviene dalle quote ex LED, dalle risorse che sono state già destinate dalla contrattazione decentrata e dalle integrazioni di bilancio dovute per l'applicazione degli incrementi contrattuali.
3. In caso di cessazioni dal servizio, le quote rivenienti dalle progressioni economiche acquisite nel tempo da tale personale ritornano nelle disponibilità delle risorse decentrate.
4. Annualmente le parti in sede di contrattazione decentrata stabiliscono eventuali nuove risorse da destinare a tale istituto, garantendo nel tempo e in modo selettivo la progressione economica al personale che non ha ancora raggiunto la posizione apicale all'interno della categoria, fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del D. L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010.
5. I criteri, le modalità e i tempi per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali sono quelli indicati dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999 e dall'art. 9 del CCNL 11.4.2008, integrati come segue:
 - Annualmente, nell'ambito delle risorse che la contrattazione decentrata destina alla PEO, possono essere riconosciute progressioni economiche orizzontali in modo selettivo a non più del 65% del personale in servizio per ogni categoria;
 - Le progressioni economiche sono attribuite, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli, sommando nel tempo le valutazioni annuali a decorrere dall'anno in cui si è acquisito l'ultima posizione economica orizzontale;
 - Sono esclusi dalla selezione annuale per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla censura;
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
7. Le graduatorie uniche di categoria per l'assegnazione della PEO (*progressione economica orizzontale*) sono stabilite alla data del 31 dicembre di ciascun anno e i benefici economici sono a valere sempre dal 1° gennaio dell'anno successivo, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.
8. La graduatoria di categoria è redatta sulla base della sommatoria dei risultati ottenuti ogni anno e certificati dalle schede di valutazione individuali, compilate dai dirigenti/responsabili, e che annualmente vengono inserite nei fascicoli personali di ogni dipendente.
9. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

[Handwritten signatures and initials]

10. L'esperienza acquisita (*anzianità di servizio*) costituisce un criterio valutabile soltanto per i primi passaggi di livello retributivi nelle cat. B e C, oltre che per tutti i passaggi della cat. A.
11. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Avverso tale valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio dinanzi al Segretario Generale.
12. Le risorse non utilizzate nel corso dell'annualità per cessazioni, per aspettativa non retribuita o per altra causa di assenza dal servizio che non preveda la corresponsione della retribuzione, sono riversate nella parte variabile del fondo risorse decentrate. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di decurtazione del salario in caso di assenza per malattia, infatti queste ultime risorse sono acquisite al bilancio come economie.

**Art. 20
Indennità di Comparto**

- Il CCNL 22.1.2004 ha istituito l'indennità di comparto da attribuire mensilmente e per 12 mensilità a tutto il personale dipendente.
- La quota relativa alla decorrenza del 2002 è assicurata dalle disponibilità di bilancio, mentre la quota relativa alla decorrenza del 2003 è a carico delle risorse decentrate.
- In caso di nuove assunzioni o di mobilità in entrata l'importo necessario a riconoscere l'indennità di comparto a tale personale, in riferimento alla quota da prelevare dalle risorse decentrate, è attribuito previo rimpinguamento del fondo "*risorse decentrate*", parte stabile, di pari importo.

**Art. 21
Indennità di disagio**

- È attribuita ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "*disagio*", per il periodo di effettiva esposizione, una indennità mensile che è determinata in sede di contrattazione annuale delle risorse decentrate.
- Essendo il disagio una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Pertanto, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, in modo sistematico e continuativo, a cui non sono soggetti altri lavoratori con analoghe mansioni;
 - prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico da parte del lavoratore nell'arco della giornata;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti.
 - Prestazione richiesta e resa, per esigenze funzionali dei servizi, a diretto contatto con l'utenza nell'attività di sportello.
 - Prestazione su almeno 5 giorni lavorativi con orario spezzato.

- L'individuazione spetta al dirigente/responsabile con atto formale, nel rispetto dei criteri enunciati, tra il personale di cat. A, B e C e sulla base delle risorse indicate dagli accordi annuali.

Art. 22

Indennità specifiche responsabilità

- I compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità possono essere attribuiti al personale di categoria D a cui non sia già stata attribuita la posizione organizzativa o l'alta professionalità, nonché al personale di categoria C e B, ovviamente previo selettiva individuazione dei posti che implicano specifiche responsabilità e dietro formale attribuzione del dirigente/responsabile. L'individuazione avviene prendendo in considerazione i seguenti parametri:
 - essere responsabile di funzioni vicarie di POS/Dirigente
 - essere responsabile di servizio o ufficio
 - essere responsabile di procedimenti complessi
 - essere responsabile di procedimenti che richiedono particolari responsabilità
 - per il coordinamento di più risorse umane
- L'importo del compenso, in relazione alla specificità e alla complessità della responsabilità attribuita, è stabilito in sede di accordo annuale tenendo conto della categoria di inquadramento e della consistenza delle specifiche responsabilità attribuite.
- Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra indennità di responsabilità e nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie, al dipendente spetta l'indennità di maggior valore rideterminata tenendo conto complessivamente delle responsabilità che gli sono attribuite e nel rispetto del limite massimo fissato dal CCNL.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Istruttore a) (Tributi -pers.) b) Stato Civile	C	2	€ 1750,00	€ 3500,00
Istruttore (anagrafe)	C	1	€ 1100,00	€ 1100,00
Istruttore (Bibliot. mensa scol.)	C	1	€ 600,00	€ 600,00
Istruttore Vigile U Vicecomandante	C	1	€ 1.100,00	€ 1.100,00
			TOTALE	€ 6.300,00

**Art. 23
Performance individuale**

- Annualmente, sottratte le eventuali nuove risorse da destinare alle PEO, e all'indennità di comparto, nonché le risorse destinate alle altre indennità contrattate a livello decentrato, le restanti somme sono destinate a sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa e sono informati a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.

Art. 22

Indennità specifiche responsabilità

1. I compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità possono essere attribuiti al personale di categoria D a cui non sia già stata attribuita la posizione organizzativa o l'alta professionalità, nonché al personale di categoria C e B, ovviamente previo selettiva individuazione dei posti che implicano specifiche responsabilità e dietro formale attribuzione del dirigente/responsabile. L'individuazione avviene prendendo in considerazione i seguenti parametri:
 - essere responsabile di funzioni vicarie di POS/Dirigente
 - essere responsabile di servizio o ufficio
 - essere responsabile di procedimenti complessi
 - essere responsabile di procedimenti che richiedono particolari responsabilità
 - per il coordinamento di più risorse umane
2. L'importo del compenso, in relazione alla specificità e alla complessità della responsabilità attribuita, è stabilito in sede di accordo annuale tenendo conto della categoria di inquadramento e della consistenza delle specifiche responsabilità attribuite.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra indennità di responsabilità e nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie, al dipendente spetta l'indennità di maggior valore rideterminata tenendo conto complessivamente delle responsabilità che gli sono attribuite e nel rispetto del limite massimo fissato dal CCNL.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Istruttore a) (Tributi -pers.) b) Stato Civile	C	2	€ 1750,00	€ 3500,00
Istruttore (anagrafe)	C	1	€ 1100,00	€ 1100,00
Istruttore (Bibliot. mensa scol.)	C	1	€ 600,00	€ 600,00
Istruttore Vigile U Vicecomandante	C	1	€ 1.100,00	€ 1.100,00
			TOTALE	€ 6.300,00

Art. 23

Performance individuale

1. Annualmente, sottratte le eventuali nuove risorse da destinare alle PEO, e all'indennità di comparto, nonché le risorse destinate alle altre indennità contrattate a livello decentrato, le restanti somme sono destinate a sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa e sono informati a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.

F. S. G. S.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2. Le somme destinate alla performance individuale, mediante l'utilizzo delle fasce di merito di cui all'art. 19 del D. Lgs. 150/2009, al momento non sono attribuibili con tale modalità, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011, analogamente al bonus annuale delle eccellenze e al premio annuale per l'innovazione. Per cui, in attesa dell'entrata in vigore di un CCNL successivo al D.Lgs. 150/2009 che ne disciplini l'attuazione, le stesse saranno distribuite al personale dipendente solo sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente.
3. Fermo restando quanto riportato nel comma precedente, le fasce di merito di cui alla performance individuale, sono attualmente applicabili, però, solo destinando ad esse le risorse aggiuntive rivenienti dall'applicazione dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, convertito nella legge 111/2011, secondo le modalità di seguito riportate.
4. Le fasce di merito, pertanto, sono applicabili solo utilizzando le risorse di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, prevedendo una allocazione prevalente delle risorse alla fascia di merito più alta, destinata ai più meritevoli.
5. Il personale è collocato in quattro fasce di merito, così ripartite:

fascia di merito	Percentuale di personale	Percentuale risorse
Alta	30 %	40 %
Media	40 %	40 %
Sufficiente	20 %	15 %
Bassa	10 %	5 %

6. Per l'attribuzione i dirigenti/responsabili entro il 31 gennaio di ogni anno provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance:
 - a) **Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi:** il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al rapporto con l'utenza;
 - b) **Disponibilità all'elasticità funzionale:** il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale;
 - c) **Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo:** il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
 - d) **Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi:** il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
 - e) **Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi:** il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
 - f) **Disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro:** il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.
7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio.

8. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Segretario Generale per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Art. 24

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella Legge 111/2011, l'Ente entro il 31 marzo di ogni anno può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento. Detti piani, su proposta del dirigente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse alla performance individuale del personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale attraverso le fasce di merito.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del precedente comma, le parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il dirigente o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Ente la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
 - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il piano quantifica l'entità del risparmio;
 - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
 - il dirigente o la Conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione;
7. dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2001, convertito nella Legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010, ma sono da considerarsi aggiuntive.

8. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Segretario Generale per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Art. 24

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella Legge 111/2011, l'Ente entro il 31 marzo di ogni anno può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento. Detti piani, su proposta del dirigente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse alla performance individuale del personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale attraverso le fasce di merito.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del precedente comma, le parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il dirigente o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Ente la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
 - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il piano quantifica l'entità del risparmio;
 - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
 - il dirigente o la Conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione;
7. dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2001, convertito nella Legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010, ma sono da considerarsi aggiuntive.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

**TITOLO V
NORME FINALI**

**Art. 25
Norme Finali**

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture o delle risorse finanziarie disponibili o che, comunque, comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, valuterà anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuerà la relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot.ssa Anna TRALDI)

Storace
Traldi
Antonino
Storace
Antonino



IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot.ssa Anna TRALDI)

FONDO 2014

ALL. 1

A) FONDO DET. DOPO RIDUZIONE PROP. AL PERSONALE CESSATO	€ 66.199,00
DISTRIBUZIONE:	
- INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL FONDO	€ 9.429,00 -
- PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 40.573,00 -
TOTALE	€ 50.002,00
DIFFERENZA DISPONIBILE PER INDENNITA'	
-Indennità di rischio	€ 16.197,00
-Indennità di responsabilità	€ 1080,00
-Economato	€ 6300,00
- Disagio	€ 711,00
- Reperibilità	€ 546,00
-Indennità di turno	€ 2100,00
TOTALE	€ 3400,00
FONDO DISPONIBILE RESIDUO PER PRODUTTIVITA'	€ 14.137,00
	€ 2.060,00

Storace
Antonino
Traldi
Antonino
Storace

FONDO 2014

ALL. 1

A) FONDO DET. DOPO RIDUZIONE PROP. AL PERSONALE CESSATO	€ 66.199,00
DISTRIBUZIONE:	
- INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL FONDO	€ 9.429,00 -
- PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 40.573,00 -
TOTALE	€ 50.002,00

DIFFERENZA DISPONIBILE PER INDENNITA'	€ 16.197,00
-Indennità di rischio	€ 1080,00
-Indennità di responsabilità	€ 6300,00
-Economato	€ 711,00
- Disagio	€ 546,00
- Reperibilità	€ 2100,00
-Indennità di turno	€ 3400,00
TOTALE	€ 14.137,00
FONDO DISPONIBILE RESIDUO PER PRODUTTIVITA'	€ 2.060,00

*Storici
PPC/CC*

[Handwritten signatures]



COMUNE DI COLLEPASSO
Prov. di Lecce

VERBALE N. 22/2014

PARERE DEL REVISORE UNICO DEI CONTI

SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - TRIENNIO 2013-2015 - SECONDO LA
PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 23.10.2014

Il sottoscritto Revisore Unico dei Conti:

Richiamato l'art. 5, comma 3 del CCNL 1.4.1999, sostituito dall'art. 4 del CCML del 22.1.2004, secondo il quale spettano all'Organo di revisione dell'Ente il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri;

Vista la documentazione trasmessa dall'Amministrazione Comunale per il parere in oggetto, consistente nel verbale di preintesa sottoscritto dalla parti sindacale e pubblica in data 23.10.2014, oltre alla relazione illustrativa tecnico-finanziaria, redatta dal responsabile del servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del CCNL del 22.1.2004;

Vista la circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato n. 17 del 16.4.2009, relativa al monitoraggio del contratto integrativo, emanata ai sensi dell'art. 20.bis comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

Vista la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13.5.2010, relativa agli indirizzi applicativi del D.Lgs. 150/2009, inerenti la contrattazione integrativa ;

Vista la circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 prot. 64891 del 19.7.2012, che approva gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che l'art. 4 del CCNL - Comparto EE.LL. del 1.4.1999 rinvia alla contrattazione decentrata integrativa una parte del contenuto della disciplina contrattuale;

Visto che la Delegazione Trattante, in 23.10.2014 ha sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato per il triennio 2013-2015;

Richiamato il disposto del CCNL che prevede che i contratti collettivi decentrati integrativi non possono contenere clausole non conformi con i vincoli della contrattazione nazionale, o oneri non previsti nella medesima e che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

Vista la relazione tecnica-finanziaria;

Valutato che la contrattazione in oggetto è mantenuta entro i vincoli formulati in tema di risorse e di materie del CCNL;

Visto il contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Personale non dirigente del Comparto Regioni Autonomie Locali al biennio economico 2008/2009 siglato in data 31.7.2009;

Riscontrata la coerenza dei contenuti dell'intesa preliminare in esame con la contrattazione nazionale e l'assenza di clausole incompatibili con i vincoli di bilancio del Comune di Collepasso;

Considerato, inoltre che tutti gli importi sono confermati nel "quantum" i del precedente contratto collettivo decentrato;

Tutto ciò premesso e considerato;

ESPRIME

Il proprio parere favorevole in merito alla compatibilità del proposto contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2013-2015, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 23.10.2014, con il Contratto Nazionale e con i vincoli di bilancio. Il testo definitivo del contratto decentrato dovrà essere sottoscritto, come da pre intesa.

Collepasso, 28/10/2014

IL REVISORE UNICO DEI CONTI
(Dot. ssa Addolorata RIA)
Addolorata RIA

COMUNE DI COLLEPASSO

(Provincia di Lecce)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa <u>23.10.2014</u> Contratto <u>6.10.2014</u>
Periodo temporale di vigenza		Anno/2013-2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa Anna TRALDI . Segr. Generale _____ Componenti <u>RR:SS:UU:</u> _____ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <u>FP-CGIL, CISL-FP,</u> preintesa: <u>FP-CGIL, CISL-FP</u> Firmatarie del contratto: <u>FP-CGIL, CISL-FP</u> <i>(indicare)</i>
Soggetti destinatari		Personale <u>non dirigente</u>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>(Esempio)</i> a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno - 2013-2015 _____. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data <u>28.10.2014</u> _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data _____
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data <u>30.12.2013 (delib. G.C. 239)</u>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? /Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)	

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

Eventuali osservazioni =====**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo di adeguamento al D.Lgs. 150/2009 e nell' more del successivo rinnovo.

Articolo 1. Viene identificato il campo di applicazione .

Articolo 2 Decorrenza e la durata

Articolo 3-5 Disposizioni generali, il monitoraggio e verifiche l'interpretazione autentica

Articolo 6-9 Telelavoro, contratto di somm. a temp. det., Contratto form. e lavoro, utilizzo pers, comandato

Articolo 10 Programami annuali o pluriennali delle attività fdi formazione

Articolo 11 - Linee di indirizzo e criteri per la prevenzione e sicurezza sui posti di lavoro

Articolo 12 - la costituzione del comitato unico di garanzia

Articolo 13 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale

Articolo 14 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Articolo 15 - Lavoro straordinario

Articolo 16 - Banca delle ore

Articolo 17-18 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Articolo 19 - Fondo per progressioni economiche orizzontali

articolo 20 - Indennità di comparto

Articolo 21 - Indennità di disagio

Articolo 22 - indennità specifiche responsabilità

articolo 23 - Performance individuali

articolo 24 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa;

articolo 25 Norme finali

Allegato 1 Contiene la tabella del fondo .

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e	

docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	
Somme rinviate	
Altro	
Totale	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione approvato con CCDI previgente.

E)) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 prorogato anche per il 2014

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività ci si attende un incremento della produttività del personale

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

E' prevista la conferma di tutti gli importi già in godimento, non sono previsti ulteriori fondi, aumenti in nessun istituto

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anni 2013-2015. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. ____ del _____ nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Totale risorse	

(per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede)

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno __2014__ è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € __96263,00__

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	//
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

(Inserire eventuali note esplicative sui vari incrementi effettuati)

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	//
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

(Inserire eventuali note esplicative sui vari incrementi effettuati)

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	//
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

(Inserire eventuali note esplicative sulle risorse variabili) **NO**

Ad esempio:

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € _____ // _____, per una possibilità di incremento massima di € _____ (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € _____, pari al ____%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione / OIV.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

In ragione dell'attivazione del servizio _____ è stata stanziata una somma di € _____, necessaria per _____

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

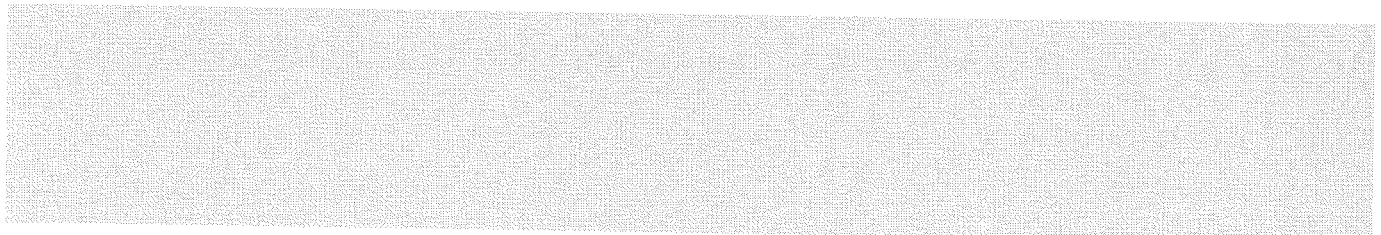
Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	€ 1935,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ 28129,00
Totale riduzioni di parte stabile	
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
Totale generale riduzioni	€ 30.064,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 96263,00
Risorse variabili	€ 96263,00
Totale fondo tendenziale	€ 96263,00
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 30064,00
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 66199,00
Risorse variabili	€ 66199,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 66199,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente (*oppure*) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € _____ // _____ al fine di _____



Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 50053,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 9480,00
Progressioni orizzontali	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	€ 40573,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
Totale	€ 50053,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 11.537,00, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ 3400,00
Indennità di rischio	€ 1080,00
Indennità di disagio	€ 546,00
Indennità di maneggio valori	€ 711,00
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 5800,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	
Altro	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente (*oppure*) Sono ancora da regolare le seguenti somme:

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	///
Somme regolate dal contratto	
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente (*oppure*) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € _____ // ___ al fine di _____

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 50002,00 _____, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € _____ 50002,00 _____. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno (2013-2014 e 2015) non sono previste progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013-2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2010.

Descrizione	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	77960,00	77960,00		77960,00
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	5315,00	5315,00		5315,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2				
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	4016,00	4016,00		4016,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	7714,00	7714,00		5779,00
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	1258,00	1258,00		1258,00
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	96263,00	96263,00		94328,00
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura				
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente				

Descrizione	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Altro				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale				
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7				
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili	1935,00	1935,00		
Decurtazione proporzionale stabili	28129,00	26478,00		
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale				
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse				
Risorse variabili				
Decurtazioni				
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	66199,00	67850,00		94328,00

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2012 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2011.

Descrizione	Anno 2012	Anno 2011	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	10342,00	12013,00		
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	43963,00	48209,00		
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno	5000,00	5000,00		
Indennità di rischio	1500,00	1500,00		
Indennità di disagio	600,00	600,00		
Indennità di maneggio valori	711,00	711,00		
Lavoro notturno e festivo				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	6300,00	7183,00		
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)				
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999				
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	382,00	7404,00		
Altro	4014,00	3434,00		
Totale				

Descrizione	Anno 2012	Anno 2011	Differenza	Anno 2010
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale	72812,00	86054,00		
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato				
Regolate dal decentrato				
Ancora da regolare				
Totale				

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate sui vari capitoli di spesa inerenti il settore cui il personale è assegnato quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato:

- È stata applicata in via preventiva la decurtazione delle somme eccedenti il limite delle somme inserite nel fondo 2010;
- È stata applicata, separatamente per risorse stabili e risorse variabili la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio (confrontando la semisomma tra il personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno 2013-2014 con quella dell'anno 2010). La riduzione è stata del 28,07 %; per il 2013 e del 29,82% per l'anno 2014:

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione in sede di approvazione del bilancio di previsione è impegnato sui vari capitoli di spesa inerenti il personale dipendente .

Le somme per oneri riflessi sono impegnate sui vari capitoli di spesa del settore cui il personale è assegnato

Le somme per IRAP sono impegnate sui vari capitoli di spesa cui il personale è assegnato Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.