



COMUNE DI MARMIROLO
Provincia di Mantova

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2016 / 2018

Il giorno 6 OTTOBRE 2016 presso la Residenza Municipale del Comune di Marmirolo, ha avuto luogo l'incontro tra:

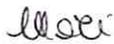
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, costituita con deliberazione Giunta Comunale n. 188 in data 18/10/2004, che ha nominato il Segretario Comunale in qualità di presidente e rappresentante, il Vice-Segretario Comunale e il Responsabile dei Servizi Finanziari in qualità di rappresentanti dell'Ente nella Delegazione trattante di Parte Pubblica, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 5, comma 2 e all'art. 10, comma 1, del CCNL 01.04.1999 e s.m.i.;

Dott. Capodici Giuseppe - Segretario Comunale (Presidente)

Dott.ssa Zirelli Roberta – Responsabile Settore Affari Generali Vice Segretario (componente)

Rag. Rossi Fabio – Responsabile Area Servizi Finanziari (componente)

LA DELEGAZIONE SINDACALE - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
composta da:

Sig. Baracca Marina 

Sig. Gallego Iole

Sig. Tanadini Mario

Si conviene e si stipula quanto segue:

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

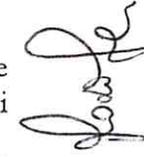
Capo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi





fondamentali, nonché le disposizioni dalle norme di legge, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

2. La delegazione trattante di parte pubblica segue le direttive formulate dalla Giunta Comunale nel rispetto delle strategie definite annualmente dalla Amministrazione.

3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto dalle parti è immediatamente efficace quando, a seguito di convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 CCNL 01.04.1999, sia firmato:

- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata
- dalla Delegazione di Parte Pubblica

4. L'eventuale mancata sottoscrizione da parte dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale, non inficia comunque l'efficacia del CCID, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

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

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

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione e fino al 31/12/2018.

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

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

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

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti.

3. Nel triennio di riferimento 2016-2018 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'eventuale quota disponibile derivante dalla applicazione dell'art. 15, comma 2, non utilizzata, può essere utilizzata per il finanziamento di progetti speciali di produttività/produttività generale.

4. Il finanziamento di tali Risorse Variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione.

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

Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità, verificabilità e raggiungibilità;

b) incentivazione della prestazione del personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili in fase programmatica ed erogate a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di prestazione realizzato.

Art. 6 – Strumenti di premialità

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

a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della prestazione individuale e/o collettiva;

b) le Progressioni Economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance di seguito indicate;

- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
- e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V).

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti per la costituzione del "Fondo Risorse Decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto dalle norme, dal CCNL e dal presente CCID, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità e differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente e dell'intera area, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo della organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione e pianificazione strategica da parte della Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva; esame dei giudizi in contraddittorio così come di seguito specificato.
3. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività), da finanziarsi con eventuali risorse messe a disposizione dall'Amministrazione Comunale e/o con eccedenza di risorse stabili, è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei Servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi legati alla:
- performance individuale rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale: il premio è collegato alla valutazione delle

prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente. Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza (secondo la Tabella 1 posta in calce al presente contratto), sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

- la performance collettiva rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni area derivante dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in misura uguale per tutti i dipendenti afferenti a tale area nella percentuale prevista nel comma successivo;
- la performance collegata alla realizzazione dei progetti obiettivo (art. 15, comma 5) è un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente. I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. Il Segretario Generale, d'intesa con i Responsabili dei settori interessati, definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

6. Preliminarmente, le risorse disponibili sul fondo destinate a premiare la performance collettiva ed individuale devono essere annualmente suddivise ed attribuite ai Servizi dell'Ente in ragione del numero di dipendenti assegnati a ciascun Servizio ed alla loro categoria di appartenenza, escludendo dal computo il personale incluso nell'area delle posizioni organizzative. Tale quota viene definita budget potenziale per unità organizzativa.

La quota di risorse assegnata a ciascun Servizio (budget potenziale per unità organizzativa) destinata a compensare la produttività (art. 17, comma 2, lettera a) sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio per un valore pari al 70% dell'ammontare complessivo delle risorse;
- valutazione della performance collettiva: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse.
- valutazione della performance organizzativa, rispetto al conseguimento degli obiettivi dei progetti speciali e strategici indicati dall'amministrazione comunale, sulla base delle valutazioni dei Responsabili dei Servizi coinvolti. La quota di risorse destinata a tali progetti viene definita nel CCDI annualmente.

7. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno come sotto specificato.

Il compenso medesimo dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.

Si considerano presenza in servizio sia l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. La quota di produttività individuale dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto (alla percentuale di part-time).

8. Nel caso in cui l'applicazione del suddetto sistema premiale, nelle misure individuate al comma sesto, determini l'attribuzione di compensi che producano differenziazioni tra il personale beneficiario (appartenente alla medesima categoria) che superino la misura del 30%, le parti si impegnano a incontrarsi il prossimo anno per rivedere e aggiornare i criteri.



9. Inoltre, le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare correttivi alla disciplina dei criteri premiali, nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale.

Art. 8 – Procedure per esame dei giudizi in contraddittorio

1. Per quanto concerne le garanzie di una equa valutazione queste si ottengono nella misura in cui si sviluppa in modo corretto l'intero processo valutativo, a partire dal momento iniziale di comunicazione della scheda ai valutati, allo sviluppo dei colloqui intermedi ed ad un corretto colloquio finale, così come definito nel art. 7 comma 2 lett. c. del presente accordo.

2. Tutto ciò considerato, al fine di garantire ogni supporto ad una valutazione più corretta ed equa possibile si ritiene che, qualora il dipendente ravvisi che il processo valutativo non sia stato svolto in modo corretto rispetto al processo valutativo sopra esposto o abbia forti carenze di motivazione, si possa fare ricorso al Consiglio di Direzione (segretario e responsabili degli uffici e dei servizi).

3. Il ricorso è presentato entro 10 giorni dall'avvenuta conoscenza dei risultati della valutazione ed il Consiglio di Direzione è tenuto a fornire risposta motivata per iscritto entro i successivi 20 giorni.

4. Il Consiglio di Direzione dovrà verificare specificatamente che: a) il valutatore sia il soggetto giusto, ovvero colui che per un congruo periodo di tempo sia stato il diretto superiore del valutato. b) Siano stati effettuati tutti i passaggi previsti dalla procedura di cui art. 7 comma 2 lett. c in particolare i colloqui di valutazione o comunque forme di corretta comunicazione ai valutati circa le modalità di valutazione, prima, durante e dopo il periodo valutativo; c) Sia documentata nell'ambito della scheda e dal colloquio di valutazione (nel riquadro chiamato osservazione del valutatore) le principali motivazioni che giustificano la valutazione finale.

5. La valutazione del personale appartenente alla Cat. D -non titolare di posizione organizzativa-effettuata di responsabili di servizio, è soggetta a specifica validazione da parte del Consiglio di Direzione, al fine di rafforzare le condizioni di imparzialità nel processo di elaborazione delle graduatorie da elaborare ai fini delle progressioni economiche orizzontali.

6. Sull'intero processo di valutazione è esercitata una attività di vigilanza da parte del Nucleo di Valutazione.

7. Qualora il Nucleo di Valutazione riscontri che il valutatore non abbia operato con la dovuta cura nell'attività valutativa o abbia avuto comportamenti anomali rispetto ai colleghi (fra i quali un numero elevato di ricorsi o valutazioni eccessivamente appiattite e/o standardizzate sui punteggi alti o sui punteggi bassi) potrà tenere conto di detti comportamenti nella valutazione del valutatore medesimo.

8. Qualora il percorso previsto dal presente sistema di valutazione non venga rispettato dal Valutatore, il dipendente potrà segnalarlo al Nucleo di Valutazione che ne terrà conto in sede di valutazione del responsabile. Nel caso di mancata valutazione nei termini previsti il nucleo di valutazione interviene sul responsabile il quale se non provvede entro i successivi 10 gg. sarà affiancato nelle attività valutative dal segretario. In tal caso la valutazione operata nei confronti del responsabile subirà un abbattimento non inferiore al 10%.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalle norme dei CCNL vigenti.

2. **REQUISITI RICHIESTI:** per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il dipendente possieda alla data del primo giorno del mese dell'avvio della procedura selettiva, i seguenti requisiti:

- aver maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'Ente o comunque nella Pubblica Amministrazione nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, secondo quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 11/04/2008.
 - aver riportato nella valutazione individuale un punteggio sufficiente sulla scheda di valorizzazione;
 - assenza di procedimento disciplinare che ha visto l'irrogazione della sanzione di una multa o sanzione disciplinare superiore.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato 24 mesi di servizio presso l'Ente o comunque nella Pubblica Amministrazione, nonché un punteggio sufficiente della scheda di valutazione individuale e assenza di procedimento disciplinare che ha visto l'irrogazione della sanzione della multa o superiore.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente, qualora vi sia ancora parità di punteggio il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
5. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, viene stabilito l'ammontare delle risorse destinate alla progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto al dipendente dal 1 giorno del mese successivo a quello del riconoscimento.
7. **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE:** ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, sono stati adottati i sotto indicati criteri, anche in conformità a quanto previsto dalle norme vigenti ed in particolare si adottano le seguenti schede, precisando tuttavia che, nonostante la valutazione del personale titolare di posizione organizzativa sia effettuato con diversa scheda, la graduatoria per la progressione orizzontale è unica per la categoria (titolati e non di posizione organizzativa):

Alfede

SCHEDA RICONOSCIMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CAT. D POSIZIONI ORGANIZZATIVE			
CRITERI	PUNTI max	VALUTAZIONE	Note eventuali
1) ESPERIENZA PROFESSIONALE: anzianità di servizio nell' Ente	20		
2) VALUTAZIONE ottenuta ai fine della performance (da scheda di valutazione anno precedente)	60		
3) TEMPORALITA': numero di anni dall'ultima progressione usufuita	10		
4) ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI negli ultimi 2 anni (superiore al richiamo verbale)	10		
TOTALE	100		

Mazzocco

for

PONDERAZIONE GRADUAZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTI:

Anzianità di servizio nell'ente: il punteggio verrà attribuito proporzionalmente sulla base dell'anzianità massima di servizio in riferimento al dipendente con la maggiore anzianità.

for

Valutazione: il punteggio verrà attribuito proporzionalmente sulla base della valutazione risultante dalla scheda annuale (es: valutazione 100/100 punti 60; valutazione 82/100 punti 49,20).

Temporalità: il punteggio verrà attribuito proporzionalmente sulla base del numero massimo di anni trascorsi dall'ultima progressione per i dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere, assegnando il massimo punteggio al dipendente che ha conseguito la progressione in data più remota. Si precisa che, a tal fine, la progressione verticale viene considerata equivalente a quella orizzontale.

Per tutti i criteri si terrà conto di due cifre decimali.

SCHEDA RICONOSCIMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CAT. B-C-D			
CRITERI	PUNTI max	VALUTAZIONE	Note eventuali
1)ESPERIENZA PROFESSIONALE: Anzianità di servizio nell' Ente	30		
2)VALUTAZIONE ottenuta ai fini della performance (da scheda di valutazione anno precedente)	50		
3)TEMPORALITA': numero di anni dall'ultima progressione usufruita	10		
4)ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI negli ultimi 2 anni (superiore al richiamo verbale)	10		
TOTALE	100		

PONDERAZIONE GRADUAZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTI:

Anzianità di servizio nell'ente: il punteggio verrà attribuito proporzionalmente sulla base dell'anzianità massima di servizio in riferimento al dipendente con la maggiore anzianità.

Valutazione: il punteggio verrà attribuito proporzionalmente sulla base della valutazione risultante dalla scheda annuale (es: valutazione 100/100 punti 50; valutazione 82/100 punti 41,00).

Temporalità: il punteggio verrà attribuito proporzionalmente sulla base del numero massimo di anni trascorsi dall'ultima progressione per i dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere, assegnando il massimo punteggio al dipendente che ha conseguito la progressione in data più remota. Si precisa che, a tal fine, la progressione verticale viene considerata equivalente a quella orizzontale.

Per tutti i criteri si terrà conto di due cifre decimali.

8. **ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE (BUDGET):** Il calcolo del budget destinato alla progressione economica orizzontale per ogni categoria è stabilito come segue:

- importo risorse necessarie per la progressione economica orizzontale degli aventi diritto;
- calcolo percentuale in base alle risorse assegnate in sede di contrattazione, rispetto al punto a);
- la somma assegnata viene suddivisa per il numero totale degli aventi diritto;
- si moltiplica l'importo ottenuto per il numero degli aventi diritto per ogni categoria (B,C,D) in modo da individuare il budget assegnato per ogni categoria;

- e) qualora il budget attribuito ad una categoria non sia sufficiente per assegnare una P.E.O., la somma corrispondente non viene spesa ma tenuta a disposizione sull'anno successivo per la medesima categoria.

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "Indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o causale diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato, con cadenza almeno annuale, a cura del Responsabile di Settore competente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo IV sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un anno intero di servizio, di conseguenza saranno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai giorni di effettivo servizio, secondo la specifica disciplina di cui al presente CCDI, prevista per ciascuna di esse.

Art. 11 – Indennità di Comparto

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico, è stato istituito un compenso denominato "Indennità di Comparto" ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/01/2004.
2. Tale indennità prevista dall'art.33 del CCNL 22/01/2004 ha carattere di generalità e natura fissa e continuativa e viene corrisposta per dodici mensilità.
3. Tale indennità è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della Indennità di Comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche in riferimento all'art. 2, commi 9 e 10 della legge n. 335/1995.
4. Le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art.31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale dipendente, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
5. Il personale a tempo determinato ha diritto alla Indennità di Comparto e tutto l'onere è a carico del Bilancio. Lo stesso criterio vale anche per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.
6. In caso assunzione, compresa la mobilità da altro Ente, se il posto che viene coperto era occupato da un dipendente che aveva fruito del finanziamento dell'Indennità di Comparto a carico delle Risorse Decentrate Stabili, le medesime risorse decentrate stabili saranno riutilizzate anche per questa assunzione. In caso contrario va ulteriormente finanziata con nuove risorse a carico del bilancio.

J.P.

M. Fedele

T. Ammirato

Bar. M. Maracca

Forster

3. Tale indennità viene attribuita al personale dipendente che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, e che svolge le seguenti attività:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore e dovrà essere comunicata alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, a cui è data facoltà di chiedere chiarimenti al riguardo.

4. La stessa cesserà di essere corrisposta nel momento in cui verrà a cessare la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione.

Art. 14 – Indennità di disagio

1. Tale indennità è disciplinata dall'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999.

2. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C, è istituita l'indennità di disagio che viene determinata in €. 20,00 mensili lordi, per il periodo di effettiva presenza in servizio.

3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza ed in via continuativa, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno.)
- ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza e alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità e criticità.
- ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione di prestazioni particolarmente gravose e rese in condizioni climatiche avverse.
- ✓ esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio).

Art. 15 – Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. I dipendenti che beneficiano di tale Indennità sono quelli individuati con atto di organizzazione dal responsabile di servizio.

3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa.

4. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità giornaliera spettante sulla base dei valori annui maneggiati:

- ✓ fino a € 5.500,00 € 0,50
- ✓ da € 5.501,00 a € 13.000,00 € 0,75

- ✓ da € 13.001,00 a € 26.000,00 € 1,00
- ✓ da € 26.001,00 a € 40.000,00 € 1,25
- ✓ oltre 40.000,00 € 1,50

La media annua di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, l'anno successivo alla maturazione.

Art. 16 Indennità di cui art. 36, comma 2, lett. a) d) CCNL 22.01.2004

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00= annui lordi) compete al personale così come previsto dal CCNL, per compensare:

- ✓ le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale degli enti derivanti da delega piena di qualifica di ufficiale di stato civile, elettorale e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00
- ✓ al personale che svolge le suddette funzioni con delega parziale, verrà riconosciuto un compenso individuale pari al 50% dell'importo spettante al personale con delega piena.

2. Nella fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto. Non compete comunque ai Responsabili di servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

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

4. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, nell'anno successivo alla maturazione ed è proporzionata all'effettiva presenza in servizio.

Art. 17 Indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

2. Entro il mese di novembre la Giunta Comunale, su proposta dell'ufficio di direzione, determinerà, tenendo conto della situazione organizzativa e funzionale prevista per l'esercizio finanziario successivo, il punteggio massimo assegnato a ciascuna area per la parametrizzazione delle indennità di responsabilità attribuibili nell'ambito dell'area stessa.

3. Entro il mese di novembre dell'anno di competenza la Giunta comunale potrà rettificare i punteggi massimi assegnati in caso di intervenute variazioni organizzative.

4. Sarà compito del responsabile di servizio assegnare ai propri collaboratori compiti e/o attività di particolare rilevanza che possano comportare l'attribuzione di "indennità di specifiche responsabilità", con conseguente compilazione dell'allegata scheda (allegato A), fermo restando che la sommatoria dei punteggi delle singole schede dell'area non potrà superare il punteggio massimo attribuito all'area stessa.

5. La graduazione delle posizioni (pesatura) che saranno destinatarie dell'indennità è stabilita in tre fasce a cui corrisponderanno punteggi differenziati sulla base di livelli di responsabilità alta, media e bassa.

6. I punteggi per ciascuna fascia saranno annualmente fissati dalla Giunta Comunale in sede di determinazione della sommatoria del punteggio massimo complessivo di cui sopra.

Sp.

Deleghato

Giunta Comunale

7. Sulla base dell'allegata scheda, ogni responsabile di servizio provvederà alla valutazione delle specifiche responsabilità di ciascun dipendente interessato ed alla conseguente collocazione del medesimo in una delle tre fasce individuate.

8. In sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate dovrà essere determinato l'importo delle risorse decentrate assegnate per la retribuzione di indennità per specifiche responsabilità.

9. Gli importi economici delle indennità corrispondenti a ciascuna fascia saranno determinati con sistema proporzionale tra il punteggio massimo complessivo della pesatura (sommatoria dei punteggi massimi assegnati a ciascuna area) ed il valore totale delle risorse assegnate per remunerare le indennità in esame.

(esempio: punteggio massimo per la pesatura delle responsabilità: punti 1.000 - valore complessivo risorse economiche assegnate € 10.000 - valore di ciascun punto di pesatura: $10.000 : 1.000 = 10$. Quindi, ad esempio, nel caso di scheda con pesatura finale di punti 100, corrisponderà indennità di € 1.000).

10. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento proporzionalmente al periodo di attribuzione formale delle responsabilità.

11. Tale indennità viene erogata annualmente in un'unica soluzione, dopo la sottoscrizione del CCDI di parte economica dell'anno di riferimento.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Compensi di cui all'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999

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

- incentivi per la progettazione (art. 93 D.Lgs. 163/2006, oggi art. 113, D.Lgs. n. 50/2016 Nuovo Codice degli Appalti);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 CCNL 14.09.2000)
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. 446/1997).

2. Le relative somme saranno destinate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

3. La liquidazione di tali somme è da intendersi al lordo degli oneri a carico dell'Ente

Art. 19 - Piani di razionalizzazione - art.16, comma 5, lettera k) del D. L .n. 98/11

1. Si tratta di somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5 del D.L.n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D.Lgs. 141/2011.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente con specifico atto, previa trattativa con la delegazione di parte sindacale.

3. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal revisore del conto, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi.

4. La percentuale del risparmio accertata dal Revisore dei Conti, da destinare al Fondo di produttività, è stabilita nella misura massima del 50%.

5. I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione preventivo alla parte sindacale.

6. Le parti concordano che per l'attribuzione dei risparmi al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. si farà riferimento al sistema di valutazione della performance adottato presso l'Ente; la

liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico della Amministrazione.

Art. 20 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti concordano annualmente il fondo massimo destinato alla corresponsione di prestazioni per il lavoro straordinario come individuato dalle normative vigenti e le sue eventuali riduzioni. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere ammesso per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non può essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

2. Nel fondo di cui sopra non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT). Sono escluse altresì anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i.

3. Si precisa che l'effettuazione di lavoro straordinario nel limite finanziato, potrà avvenire solo previa autorizzazione preventiva del responsabile di settore cui appartiene il dipendente.

Articolo 21 Pari opportunità.

1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000 (Code contrattuali) e dell'art. 57 D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, vengono individuate, tenendo comunque conto delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni su base territoriale esistente, le seguenti azioni positive, con particolare riferimento alle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed alle seguenti misure:

- analisi e proposte sugli interventi di sostegno ai genitori che rientrano al lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali;
- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori;
- promozione di interventi volti a dare attuazione a indicazioni, Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi della parità e delle pari opportunità di genere, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi.

2. Si dà atto che questo Comune, con delibera di Giunta Comunale n. 120 del 27/10/2011 approvato la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nominato con provvedimento del Segretario Comunale Prot. N. 3947/2014.

Art. 22 Servizio Mensa

1. Il Comune, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono fornire l'erogazione dei pasti a favore dei dipendenti che ne abbiano diritto sia mediante servizio sostitutivo di mensa gestito direttamente dall'ente sia mediante convenzione con esercizi pubblici.

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, a patto che, successivamente alla pausa pranzo, siano effettivamente rese almeno 2 ore di

servizio. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 7 della legge n. 135/2012, il costo massimo che il datore di lavoro pubblico può sostenere per l'erogazione dei pasti a favore dei dipendenti che ne abbiano diritto non può superare l'importo giornaliero stabilito nella misura di 2/3 del costo del pasto a carico del comune per la fornitura tramite il servizio mensa, sia nel caso di servizio sostitutivo di mensa gestito direttamente dall'ente sia nell'ipotesi di affidamento del servizio in convenzione con esercizi pubblici.

4. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

5. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 23 Missioni

1. I dipendenti che si recano in missione per motivi di servizio devono utilizzare prioritariamente gli automezzi facenti parte del parco macchine di proprietà comunale o i mezzi pubblici; in caso di indisponibilità degli stessi o per diverse ragioni di servizio, il dipendente deve essere autorizzato all'utilizzo del proprio automezzo dal responsabile del settore affari generali, previa richiesta scritta e motivata, verificata l'effettiva attivazione delle coperture assicurative previste per legge (infortuni conducente).

2. L'autorizzazione all'uso del proprio automezzo deve comunque essere limitata ai casi di appurata ed assoluta necessità, qualora si riscontri un effettivo interesse da parte del Comune, connesso ad un più celere espletamento del servizio.

3. Se la missione ha una durata superiore all'ordinario orario di servizio, il dipendente ha diritto al recupero delle ore eccedenti e non può chiedere liquidazione di compensi per lavoro straordinario.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 24 Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo, se non con riferimento ai compensi e alle indennità ordinariamente previsti dai CCNL vigenti per il profilo e la categoria di inquadramento, fatto salvo l'inserimento e la disponibilità delle risorse in fase programmatoria.

Art. 25 Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 26 Personale comandato o distaccato

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

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

Art. 27 Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina dell' art. 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 28 Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Per quanto attiene alla disciplina sperimentale del telelavoro si rimanda ad un accordo specifico.

Art. 29 Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La partecipazione si sviluppa attraverso le tradizionali forme della concertazione, della consultazione e dell'informazione, sulle materie individuate dai CCNL vigenti.

Art. 30 Disposizione finale

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

3. Dato atto che *“le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”* (art. 40, comma 3, D.Lgs. n. 165/01), le clausole relative alla applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Nelle more della sottoscrizione annuale del C.C.D.I. di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto indicati compensi con cadenza mensile:

- **finanziati con le risorse stabili del Fondo**
 - a) la progressione economica orizzontale
 - b) l'indennità di Comparto
- **finanziati con le risorse stabili e/o variabili del Fondo**
 - c) l'indennità di turno, maggiorazione oraria e reperibilità
 - d) l'indennità di rischio

Tali indennità verranno erogate nei limiti delle risorse messe a disposizione dalla Amministrazione, con riferimento all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.199 e s.m.i., secondo le disposizioni previste dai vigenti CCNL e dal presente C.C.D.I.

4. Tutte le altre indennità e compensi saranno erogati solo dopo la sottoscrizione del C.C.D.I. di parte economica e a conclusione del processo valutativo certificato dal Nucleo di Valutazione Monocratico.

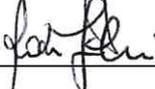
Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente - Segretario Comunale Dott. Giuseppe Capodici

Componente – Responsabile Affari Generali Zirelli Roberta

Componente – Responsabile Servizi Finanziari Rossi Fabio

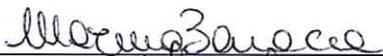
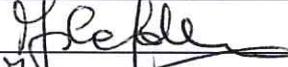
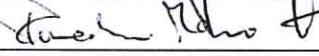




LA DELEGAZIONE SINDACALE - R.S.U.

Sig. Baracca Marina

Sig. Gallego Iole

Sig. Tanadini Mario

		SI	NO
1	Responsabilità di conduzione gruppi di lavoro con coordinamento diretto e responsabilità diretta in ordine al risultato per la gestione del gruppo		
2	Responsabilità di gestione rapporti e relazioni continuative con Amministratori, Sindaco, Segretario		
3	Responsabilità di gestione rapporti e relazioni continuative con soggetti esterni		
4	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi /piani di attività specifici//specifici ambiti operativi del servizio		
5	Responsabilità di gestione/rendicontazione risorse		
6	Responsabilità di raggiungimento obiettivi economici		
7	Responsabilità diretta e formale di istruttoria provvedimentoale		
8	Responsabilità di elaborazione pareri e/o supporti consulenziali in genere e/o proposte formalizzate in via continuativa		
9	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni richiedenti abilitazioni o alta specializzazione		
10	Responsabilità collegate ad attività che richiedono frequente aggiornamento e formazione professionale specifica		
11	Responsabilità collegate ad attività che richiedono conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici avanzati		
12	Responsabilità di partecipazione attiva nell'ambito di sistemi relazionali complessi (gruppi di lavoro, commissioni di lavoro escluse commissioni di gara e concorso, conferenze di servizi)		
13	Responsabilità per procedimenti su attività di competenza di diverse aree organizzative		
	TOTALI		

LIVELLO DI RESPONSABILITA':

Alta: da 10 a 13 risposte affermative

Media: da 5 a 9 risposte affermative

Bassa: fino a 4 risposte affermative

TABELLA 1

Categoria	Parametro
A	80
B1	100
B3	110
C	115
D1	125
D3	140

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]