

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CROTONE
PER L'ANNO 2015-2017 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2015**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio e a seguito della deliberazione n 369 del 31/12/2015, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno dodici alle ore 17,00, del mese di gennaio dell'anno 2016, presso la sede del Comune di Crotone ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Dr.ssa Teresa Mansi, Presidente, e dai Dirigenti Avv. Vincenzo Scalera, Dr. Antonio Ceraso, Dr. Domenico Clausi, Ing. Ing. Gianfranco De Martino, Arch. Elisabetta Dominijanni, Dr. Giuseppe Vincenzo Vilone;

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP _____
CGIL _____
UIL _____
USB _____

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

Carcea Vuincenzo	Coordinatore – CGIL	_____
Federico Francesco	UIL	_____
Cavallo Elio	UIL	_____
Costa Angelo	CISL	_____
Ciccopiedi Francesco	CISL	_____
Papaleo Gaetano	UIL	_____
Anania Antonio	CISL	_____

Adolfini Pierluigi	CISL	_____
Russo Francesco	CGIL	_____
Pedace Salvatore	UIL	_____
Cimino Maurizio	UIL	_____
Facino Santo	USB	_____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Crotone relativo al triennio giuridico 2015 – 2017, ed economico 2015.

Titolo I°

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Premessa

Le parti, in applicazione dell'art. **40 comma 1 del D.lgs 165 del 2001** e s.m.i., in cui si prevede che *“la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”*, richiamano l’oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui **all’art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999**, Comparto Regioni - Autonomie Locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, 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 con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

all’art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l’applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa;
- accrescimento dell’efficienza e dell’efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- **all’art.4 del CCNL 22.01.2004**, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello **art.4 – p.1 CCNL 22.01.2004**.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del **Comune di Crotona** e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità fino all'intervento degli ordinamenti e alle disposizioni di cui al **D.lgs 150 del 2009**, comunque non oltre il **31 dicembre 2017**.

Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche e integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

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

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi **dell'art.10 comma 2 del CCNL 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.

dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere **ex art. 4 del CCNL22/01/2004, comma 3**.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

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

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno 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 e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.” (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01) le clausole relative all’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.

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

TITOLO II°

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni Sindacali

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.

L’Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui **all’art.10 comma 2 CCNL dell’ 01.04.1999**, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

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

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

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

Nei provvedimenti adottati dall’Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui **all’art. 4 comma 2 CCNL dell’ 01.04.1999 lett. d-e-f-m-** saranno riportati le eventuali posizioni delle Organizzazioni

Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto alcun accordo.

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

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 7

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.

Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro le materie indicate **nell'art. 4 del CCNL 01.04.1999**, con le integrazioni di cui **all'art. 16 comma 1 del CCNL 31.03.1999** e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Fermi restando ai principi di autonomia negoziale, le parti, nel rispetto **dell'art. 4 comma 3 del CCNL 01.04.1999**, riassumono libertà d'iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

Restano riservate a concertazione le materie disciplinate **dall'art. 6 CCNL 22.04.2004 dall'art. 16 CCNL 31.03.1999**.

Art. 8

Modalità di concertazione

Ciascuna delle parti, in applicazione **dell'art. 6 comma 1 CCNL 22.01.2004**, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 9 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui **all'art. 10 comma 2 CCNL del 01.04.1999** sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- linee di organizzazione dei servizi;
- innovazione tecnologica degli stessi;
- processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti e dove individuato al suo coordinatore, il quale provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica certificata.

L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

TITOLO III°

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 10

Diritto di assemblea

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal **CCNQ del 07.08.1998** e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati **dall'art. 10 del citato CCNQ**.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 11

Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha

l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica certificata attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali.

TITOLO IV°

FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 12

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'Amministrazione si impegna a costituire, in applicazione **dell'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001** 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 di 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.

Fatte salve le responsabilità previste dal citato **art. 57 del D.lgs. 165 del 2001** in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione 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 dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il comitato informa tempestivamente i lavoratori, le R.S.U. E le OO.SS della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto **dell'art. 8 CCNL 22.01.2004**.

TITOLO V°
DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 lettera – a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151 del 26.03 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Art. 14

Formazione ed aggiornamento professionali

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente, per l'anno 2015-2017 destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni o agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, spettano tutte le competenze economiche secondo la normativa vigente .

La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento inerenti i compiti e le funzioni del proprio profilo professionale, cui ha partecipato con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale rilasciato dall'Ente formatore.

Art.15

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

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro tra le parti per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 16

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

L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 CCNL del 22.01.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

Art 17

Disciplina del lavoro straordinario

In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2015 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 90.500,00.**

Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione

di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti.

Sono altresì escluse le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art 208 D.lgs. 285 del 1992 e s.m.i.(C.d.S.) Per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché al potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui all'art. 186, 186 bis e 187 C.d.S.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione scritta del Dirigente del Settore o Responsabile titolare di P.O. del Servizio.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento e, in caso di esaurimento delle risorse destinate a tale istituto, il dipendente ha diritto al riposo compensativo.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

TITOLO VI°

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le parti, prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nel presente contratto collettivo decentrato. Convengono inoltre che a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 18

Risorse stabili

Art. 15, 1^a comma, lett. a) del C.C.N.L. 1/4/1999

Importi dei fondi di cui all'art. 31, c. 2, lettere b), c), d), ed e) del C.C.N.L. 6 luglio 1995 e successive modifiche ed integrazioni previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96: **€. 426.050,60;**

1. Quota parte (calcolata in base al numero dei dipendenti interessati) delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, comma 2 (compenso per lavoro straordinario) già destinato al personale delle ex qualifiche settima e ottava che sia stato incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative: **€ 14.522,05;**

Art. 15, 1^a comma, lett. b) del C.C.N.L. 1/4/1999

Eventuali risorse aggiuntive stanziata nel 1998 (art. 32 del C.C.N.L. 6 luglio 1995 e art. 3 del C.C.N.L. 16/7/1996) per il trattamento economico accessorio create a seguito di processi

di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, a condizione che le disponibilità di bilancio, accertate dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, lo consentano (risorse non utilizzabili per gli enti che si trovano in situazione di dissesto o deficit strutturale per i quali non sia intervenuta l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato): € _____.

Art. 15, 1^a comma, lett. c) del C.C.N.L. 1/4/1999

Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del C.C.N.L. 6 luglio 1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. 16/7/1996, create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, a condizione che le disponibilità di bilancio, accertate dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, lo consentano, purché dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quelle derivanti dalla applicazione del C.C.N.L.. (risorse non utilizzabili per gli enti che si trovano in situazione di dissesto o deficit strutturale per i quali non sia intervenuta l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato : € _____.

Art. 15, 1^a comma, lett. f) del C.C.N.L. 1/4/1999

Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, c. 3, del D.Lgs 29/1993 (cessazione corresponsione emolumenti previsti da legge e non più dovuti in quanto non previsti da contratti collettivi): € _____.

Art. 15, 1^a comma, lett. g) del C.C.N.L. 1/4/1999

L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal C.C.N.L. del 16 luglio 1996: € **91.912,93**;

Art. 15, 1^a comma, lett. h) del C.C.N.L. 1/4/1999

Le risorse destinate alla corresponsione della indennità di L.1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4, del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 (indennità di direzione e di staff per il personale della ex qualifica VIII in applicazione dell'art. 45, comma 1, del D.P.R. 333/1990): € _____.

Art. 15, 1^a comma, lett. i) del C.C.N.L. 1/4/1999

Importo dello 0.52 del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza dall'1/1/2000: € **33.242,36**;

Art. 15, 1^a comma, lett. l) del C.C.N.L. 1/4/1999

Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni: € **4.610,41**;

Art. 15, 1^a comma, lett. m) del C.C.N.L. 1/4/1999

Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14: € 31.618,48;

Art. 15, 5^a comma, del C.C.N.L. 1/4/1999

Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impegnare nelle nuove attività in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie per gli effetti derivati dall'incremento stabile delle dotazioni organiche: € 159.586,75;

Art. 4, 1^a comma, del C.C.N.L. 5/10/2001

Incremento delle risorse del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1/4/1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza: € 76.705,99;

Art. 4, 2^a comma, del C.C.N.L. 5/10/2001

Incremento delle risorse del fondo dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1^a gennaio 2000: € 174.025,32;

Art. 32, comma 1, del C.C.N.L. 22/1/2004

Incremento delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62 % del monte salari riferito all'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza: € 44.177,94;

Art. 32, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004

Incremento delle risorse decentrate di cui al comma 1 dell'art. 32, con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50 % del monte salari riferito all'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza purché sussistano le condizioni di seguito indicate: € 35.627,39;

Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;

Art. 4 del C.C.N.L. 9/5/2006

Enti locali e Comuni capoluogo delle aree metropolitane (art. 4, comma 1 e 2, del C.C.N.L. 9/5/2006): incremento, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza a condizione che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%: € _____.

Art. 32, comma 7, del C.C.N.L. 22/1/2004

La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specifiche nei commi 3,4,5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari

anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità): € 14.250,95;

Art. 4 del C.C.N.L. 22/1/2001

Enti Locali e Comuni capoluogo delle aree metropolitane (art. 4, comma 1 e 2, del C.C.N.L. 9/5/2006): incremento, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza a condizione che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%: € 33.343,00;

Art. 8, commi 1, 2, 5, 6, 7, 8 e 9 del C.C.N.L. del 11/4/2008

Le risorse di seguito indicate sono finalizzate al miglioramento della produttività dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione delle professionalità e del merito, nell'ambito del quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007.

Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 (1) ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%: € 41.774,89;

Gli altri enti del comparto, diversi da enti locali, Camere di Commercio e Regioni, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, nel rispetto dei principi di cui al comma 1, fino ad un massimo dello 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa: € _____.

(1) Enti locali, che abbiano rispettato il Patto di stabilità interno e gli obblighi di riduzione della spesa del personale, di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

(2) L' incremento non trova applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Art. 19

Risorse variabili

Art. 15, 1^ comma, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999 come sostituita dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 5/10/2001

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi: € _____;

- b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari: € _____;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali: € _____.

Art. 15, 1^ comma, lett. e) del C.C.N.L. 1/4/1999

Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c. 57 della L. 662/1996 e successive modifiche ed integrazioni (economie accertate nell'anno 1999, le altre, sino al 1998 sono ricomprese nella lett. a) dell'art. 15, comma 1): € **22.062,61**;

Art. 15, 1^ comma, lett. k) del C.C.N.L. 1/4/1999 e art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 5/10/2001

Risorse non gravanti sul fondo ma su appositi interventi del bilancio di previsione

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

a) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione I.C.I.): € **43.527,00**;

b) risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996: € _____.

c) risorse per l'incentivazione per la progettazione ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs 163/2006: € **500.000,00**;

d) risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs 1/8/2011 n. 141 e dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 destinate alla contrattazione integrativa per effetto del conseguimento di risparmi previsti dal piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa redatto anche ai fini di cui all'art. 2 comma 594 - 598 della L. 244/07, risultanti dalla relazione delle performance, certificati, ai sensi della normativa vigente, dal competente organo di revisione e validati dall' Organismo di valutazione dell'Ente. Utilizzo nella misura del _____% (importo massimo del 50 per cento dei risparmi certificati): € _____ (di cui il 50 % pari a € _____ è destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D. Lgs 150/2009).

e) Quota del _____%(max 30 per cento) dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di riorganizzazione e innovazione all'interno desunti dalla Relazione delle Performance, certificati dall'organo di revisione e validati dall'Organismo di valutazione e dalla Giunta comunale con deliberazione n. _____ del _____, destinati, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua, pari a € _____ ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione (art. 27 del D. Lgs 150/2009) .

f) Compensi per Avvocatura: € **25.000,00**;

g) ISTAT: € **20.000,00**;

h) Fondo commissione alloggi: € **12.000,00**;

Art. 15, 1^ comma, lett. m) del C.C.N.L. 1/4/1999

Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 1/4/1999: € _____.

Art. 15 , 2^ e 4^ comma del C.C.N.L. 1/4/1999

Integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1 dell'art. 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 sino all'importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (Ai sensi del comma 4 dell'art. 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 gli importi previsti dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità): € _____.

Art. 15, 5^ comma, del C.C.N.L. 1/4/1999

Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impegnare nelle nuove attività in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti cui non possa farsi fronte attraverso la _____ delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili per gli effetti non correlati all'incremento stabile delle dotazioni organiche:

€ _____.

Art. 54 del C.C.N.L. del 14/9/2000

Quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi: € _____.

Altri Enti del comparto - risorse aggiuntive:

- nel limite dello 1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 dell'art. 4, ove applicabili, e nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa: € _____.

Art. 20

Prospetto ripartizione risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività

Prospetto riepilogativo per la ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Importo complessivo delle risorse finanziarie :

Risorse stabili: € 1.269.234,06 + risorse variabili: € 622.589,61.

A dedurre € 27.399,15 per riduzione stabile del personale cessato dall'1/1/2011.

TOTALE RISORSE FINANZIARIE UTILIZZABILI: € 1.864.424,52.

Risorse avente carattere di stabilità: € 1.241.834,91.

Utilizzo per istituti aventi carattere stabile e continuativo:

1. Progressione economica orizzontale già riconosciute a carico del fondo

Fonte contrattuale: Art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1/4/1999, Incidenza costo: € 411.162,97.

2. Indennità di comparto da corrispondere dal 31/12/2003 a valere per l'anno 2012 da prelevare dalle risorse decentrate stabili

Fonte contrattuale: Art. 33, comma 4, lett. c) del CCNL 22/1/2004, Incidenza costo: € 124.515,72.

3. Finanziamento della progressione economica.

Fonte contrattuale: Art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1/4/1999 e art. 52 del D. Lgs 165/2001.

Si stabilisce che, per gli anni 2016-17, ove le risorse stabili del fondo lo consentano e nella misura del contingente stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata, le progressioni economiche orizzontali avverranno con cadenza annuale per concludersi, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Per l'anno 2015 la progressione economica orizzontale da effettuarsi secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente riguarderà un numero di posizioni pari al 35% del personale di ruolo suddiviso per categorie e, nell'ambito di esse, per singola posizione economica e che la stessa comporterà una spesa a carico del fondo di € 54.386,68.

Disponibilità residua Risorse Stabili da utilizzare: € 651.769,54.

Risorse variabili utilizzabili nell'anno 2015: € 622.589,61.

€ 622.589,61 (risorse variabili) +

€ 651.769,54 (residuo risorse stabili) +

Sommano € 1.274.359,15

Istituti contrattuali finanziati con le risorse variabili nell'anno 2011

Fondo per remunerare il lavoro straordinario

Fonte contrattuale: Art . 14 CCNL 1/4/1999, artt . 38 e 39 CCNL 14/9/2000 e art. 40 CCNL 22/1/2004

Ammontare del fondo € 87.785,00.

Le parti assumono l'impegno a incontrarsi per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario per l'anno 2011 e a formulare apposita intesa ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 1/4/1999 per individuare soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi e particolari articolazioni dell'orario di lavoro.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario è subordinato alla previa autorizzazione del responsabile di settore e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

Il fondo è così ripartito :

Settore I^ €.**12.012,00**;
Settore II^ €. **11.078,00**;
Settore III^ €. **22.484,00**;
Settore IV^ €. **4.620,00**;
Settore V^ €. **15.400,00**;
Settore VI^ €. **9.870,00**;
Settore VII^ €. **616,00**;
Segreteria Gen. €. **3.135,00**;
Organi Istituzionali €. **8.570,00**.

Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate/rischio da parte del personale delle categorie A, B, C e D

Fonte contrattuale: Art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1/4/1999

Ammontare del fondo € **50.000,00**.

A - Indennità di rischio

Fissata in € 30,00 mensili (rapportati ai giorni di effettiva presenza) secondo quanto stabilito dall'art. 41 del vigente CCNL, l'indennità di rischio spetta al personale in relazione all'effettiva esposizione al rischio (prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità fisica personale).

Ai fini dell'individuazione del personale avente diritto a tale indennità, si terrà conto delle declaratorie di cui all'allegato B del D.P.R. 347/1983 e dei rischi insiti all'ambiente di lavoro, derivanti da fattori esterni e/o inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova, nelle forme previste dagli allegati al D.Lgs. n. 81/2008.

Non si ritiene possa rientrare in tale indennità, né nell'indennità di disagio, l'uso del computer in quanto lo stesso oggi è un ordinario strumento di lavoro, nella normale attività dei dipendenti di tutte le categorie.

I Dirigenti dei Settori, tenuto conto di quanto sopra, individueranno il personale avente diritto a tale indennità, dandone comunicazione al competente Servizio Personale.

L'indennità di rischio, a qualsiasi titolo percepita, non è cumulabile con l'indennità di disagio. L'assenza per l'intero mese non dà luogo alla corresponsione dell'indennità di rischio.

B - Indennità di disagio

Detta indennità disciplinata dall'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL/1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Si ritiene che detta indennità per le attività lavorative che prevedono un diretto e costante contatto con il pubblico va riconosciuta mensilmente, al pari dell'indennità di rischio, a tutti i dipendenti che prestano servizi in uffici aperti al pubblico per un tempo almeno superiore

alla metà dell'orario di lavoro di apertura al pubblico, e per un numero di almeno tre giornate settimanali di apertura degli sportelli.

Per detta indennità può essere riconosciuta la somma di €. 25,00 lorde mensili non avendo la stessa la medesima valenza dell'indennità di rischio, che contrattualmente è fissata in €. 30,00 mensili lorde.

Il detto importo è corrisposto con le stesse modalità dell'importo dovuto per l'indennità di rischio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Fondi destinati al pagamento delle indennità di turno, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

Fonte contrattuale:

Indennità di turno: art. 22 del CCNL 14/9/2000 (disciplina confermata dall'art. 45 del CCNL 22/1/2004) e art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 1/4/1999;

Indennità maneggio valori: art. 36 del CCNL 14/9/2000 (La misura dell'indennità può variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55) e art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 1/4/1999;

Indennità di reperibilità: art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 (disciplina confermata dall'art. 45 del CCNL 22/1/2004);

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno: art. 24 del CCNL del 14.9.2000 come modificato dall'art. 14 del CCNL sottoscritto il 5/10/2001 (disciplina confermata dall'art. 45 del CCNL 22/1/2004).

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la Produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

C. Indennità di turno

Ammontare del fondo € 83.000,00.

L'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relative indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in servizi che prevedano un orario di lavoro giornaliero articolato di almeno 10 ore.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamita o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo "lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino".

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione

-turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione

-turno festivo notturno: maggiorazione oraria 50% della retribuzione.

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio notturno.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Il fondo è così ripartito:

Settore V^ € 80.000,00

Settore VI^ € 3.000,00.

D - Indennità di reperibilità

Ammontare del fondo € 40.300,00.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09. 00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in e € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

- a) Servizio manutenzione stradale;
- b) Servizio segnaletica stradale;
- c) Servizio pubblica illuminazione;
- d) Servizio protezione civile;
- e) Servizi sociali
- f) Servizio Informatico;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Il fondo è così ripartito:

Settore III^ €23.800,00;

Settore V^ € 11.500,00;

Settore VI^ €5.000,00.

E - Indennità maneggio valori

Ammontare del fondo € 5.500,00.

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili di almeno € 3.000,00 per il servizio economato, e di almeno € 1.600,00 per gli agenti contabili, e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55. Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente e in particolare:

- € 1,00 per valori complessivi annui movimentati di almeno € 20.000,00;
- € 1,55 per valori complessivi annui movimentati oltre € 20.001,00.

L'importo complessivo per servizio sarà distribuito in proporzione al personale che ha prestato la propria attività lavorativa per detto servizio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Il fondo è così ripartito:

Settore I^ € 1.000,00;

Settore II^ € 2.000,00;

Settore V^ € 1.500,00;

Settore VI^ € 1.000,00.

F - Indennità di cui all'art. 24 del C.C.N.L. del 14.09.2000

Ammontare del fondo € 57.500,00.

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la Produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008

come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Il fondo è così ripartito:

Settore I^ €. 18.500,00;

Settore III^ €15.000,00;

Settore V^ €. 20.000,00;

Settore VI^ €4.000,00.

G - Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e per compensare specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D (non incaricati di posizioni organizzative)

Fonte contrattuale: Art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999

Ammontare del fondo € **54.000,00.**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500.

A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

A titolo certamente non esaustivo ma indicativo, si elencano le varie specifiche responsabilità che possono essere remunerate ai sensi dell'art 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. dell'1/4/1999:

1. Responsabilità di conduzione di gruppi (non solo di coordinamento di personale);
2. Responsabilità d'istruttorie particolarmente complesse;
3. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
4. Responsabilità segreteria Dirigente, collaborazione diretta con lo stesso;

5. Responsabilità degli addetti alla custodia e vigilanza diurna, notturna e festiva di immobili istituzionali (Palazzo comunale, Palazzo di giustizia).

6. Responsabilità di coordinamento di gruppi di operai;

La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.

In applicazione del D. Lgs 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Settore I^ €. _____;

Settore II^ €. _____

Settore III^ €. _____;

Settore IV^ €. _____

Settore V^ €. _____

Settore VI^ €. _____.

Settore VII^ €. _____

Segreteria Gen. €. _____

Organi Istituzionali €. _____

H - Fondo per compensare l'esercizio di compiti e funzioni particolari

Fonte contrattuale: Art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/1999 integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004

Ammontare del fondo € **4.500,00**.

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella attribuita ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999 nella misura massima di € 300 annuali.

Non è cumulabile con l'indennità di disagio.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, COMPITI E FUNZIONI	INDENNITÀ
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	
b) Ufficiale elettorale	
c) Responsabile di tributi	
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
e) Formatore professionale	
f) Responsabile di archivi informatici	
g) Ufficiale giudiziario	
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate per la produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

I - Produttività collettiva e individuale e miglioramento dei servizi.

Fonte: Titolo III del D. Lgs 150/2009 - art. 4, lett. f) e art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1/04/99.

Ammontare del fondo: € **131.397,15**.

Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, attraverso la realizzazione di progetti obiettivo, piani di lavoro ed altre iniziative finalizzate al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, anche attraverso l'ampliamento della fascia oraria di apertura al pubblico e la conseguente articolazione e flessibilizzazione degli orari, che comportino un impegno notevole da parte dei dipendenti coinvolti.

Le risorse da assegnare al fondo per remunerare la produttività collettiva e individuale ed il miglioramento dei servizi sono determinate per differenza tra il totale delle risorse complessive, di cui all'art.15 del CCNL del 1/4/1999, stabilite per l'anno relativo e tutti gli altri fondi destinati a remunerare gli istituti contrattuali come previsto dall'art. 17 del CCNL del 01.04.1999 e successivi contratti di lavoro.

Il fondo è costituito, per l'anno 2015, nel suo ammontare da una somma pari a **€ 131.397,15** così utilizzato:

1. Una quota del fondo pari ad € 101.397,15 è destinata ad incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale dei dipendenti comunali mediante criteri di meritocrazia, finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di una maggiore produttività.

Per le modalità di valutazione della performance individuale si rinvia all'apposito regolamento che disciplina il sistema permanente di valutazione.

2. Una quota del fondo pari ad € 30.000,00 è destinata al finanziamento di progetti obiettivi finalizzati al miglioramento dell'efficienza e della produttività elaborati dai responsabili di settore sulla base delle direttive dell'Amministrazione Comunale.

Per le modalità di valutazione dei progetti obiettivo si rinvia all'apposito regolamento che disciplina il sistema permanente di valutazione. Incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale dei dipendenti comunali mediante criteri di meritocrazia, finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di una maggiore produttività.

L - Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale e delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta ad personam tale indennità pari all'importo di €.

Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari a € _____

Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse: **€ 135.850,00**.

Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, comma 4 del CCNL del 22.1.2004, in relazione allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea specialistica e/o iscrizione in albi professionali ed allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza, sono previste le seguenti risorse: **€ 20.000,00**.

Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati solo a seguito dell'esperimento delle procedure concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del CCNL del 31.3.1999 e confermate dall'art. 10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 .

Ai fini delle corresponsione delle retribuzioni indicate ai precedenti punti sono previste le seguenti risorse complessive: € 155.850,00.

La retribuzione di posizione dovrà essere liquidata mensilmente.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

M - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

In applicazione dell'art. 54 del CCNL2000 si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a: €

Art. 21

Prospetto per le politiche di sviluppo

Le parti danno atto che:

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

per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;

per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;

per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;

per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31 luglio 2009.

Con l'art. 34, comma 5 del 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2015.

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

- per tutte le selezioni viene presa a riferimento la valutazione delle prestazioni svolte effettuata secondo il vigente sistema di valutazione.
- ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei (36) mesi nella posizione economica.

Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata.

Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di trentasei mesi.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione della performance individuale, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.

Relativamente alla sola valutazione della performance individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari al 70% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17 comma 5 del CCNL 01.04.1999, al fondo di salario accessorio dell'anno successivo dandone la precedenza all'utilizzo per la progressione orizzontale.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2015 le seguenti risorse: € 54.386,68.

TITOLO VII°

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.01.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25,00 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.01.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25,00 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.01.2004.

Art. 23

Utilizzo risparmi di gestione

Fermo restando il rispetto dei vincoli dettati dalla norma finanziaria di contenimento della spesa pubblica, D.L. 78 / 2010, in applicazione dell'art. 27 d.lgs. 150 / 2010, che recita:

Fermo restando quanto disposto dall'art. 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'art. 2 commi 33 e 34, della Legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivati da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione della Performance

CROTONE, lì _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO OO.SS.

_____	_____
_____	_____