

COMUNE DI SANT'AGATA DI PUGLIA

(PROVINCIA DI FOGGIA)



Piazza XX Settembre – cap 71028
Tel 0881/984007 – Fax 0881/984084
www.comune.santagatadipuglia.fg.it



Comune di SANT'AGATA DI PUGLIA

PROVINCIA DI FOGGIA

Verbale di riunione della Delegazione Trattante

Il giorno ventisei del mese di novembre dell'anno 2015, nell'ufficio di Segreteria, alle ore 10.30 si è riunita la Delegazione Trattante del Comune di Sant'Agata di Puglia, previa regolare convocazione scritta;

Sono presenti:

1. Dott.ssa Maria Telesca - Segretario Comunale
2. Il Sindaco - Luigi Russo
- Dott. Marchitelli - Responsabile pro tempore del Settore Ec/Fin.;
3. RSU del Comune - ~~A. Iuspa~~, V. Fiano, G.Fiano – Cralo Dalessandro
4. CIGL - Mario La Vecchia

La Delegazione Trattante, constatata la regolarità della propria convocazione, dà inizio ai lavori.

La dott.ssa Telesca, segretario comunale rappresenta che la delegazione dovrà discutere della bozza del contratto decentrato

Dopo ampia discussione il contratto viene approvato come da allegato (all.1)

Quindi si passa alla discussione del fondo (€ 3.838,19) e si definisce di destinare la somma di € 700 per le progressioni. la parte residua si destina ad incrementare le risorse ~~destinate~~ ~~alla~~ indennità ex art 17 lett f

La Delegazione Trattante conclude i lavori alle ore 14,00

FP (ca)
Maria Telesca
Virticenti
stallo

Luigi Russo

Just

COMUNE DI SANT'AGATA DI PUGLIA
PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SANT'AGATA DI PUGLIA

PER IL TRIENNIO 2015/2017

BIENNIO 2015/2016

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

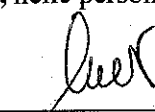
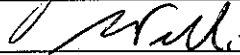
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Presidente - Telesca Maria

Componente - Marchitelli Giuseppe

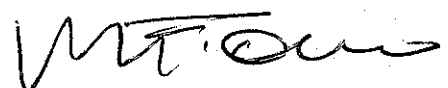
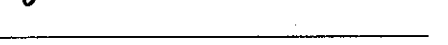

Delegazione di parte sindacale

RSU

Fiano Vincenzo

Fiano Girolamo

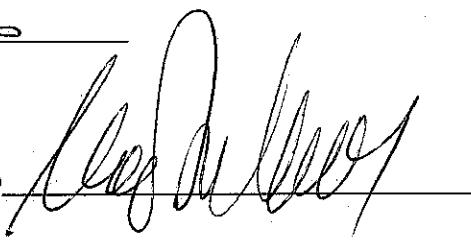
Dalessandro Carlo

OO.SS.

- CGIL FP -

La Vecchia Mario



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 3 - Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - ~~Comitato unico di garanzia (C.U.G.)~~

Art. 5 - Politiche dell'orario di lavoro

Art. 6 – Lavoro straordinario

Art. 7 - Criteri per il passaggio di dipendenti ad altri datori di lavoro, per effetto di trasferimenti di attività o di trasferimento di funzioni conseguenti a disposizioni legislative.

CAPO III – LA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 – Politiche per la formazione ed aggiornamento professionale

Art. 9 – La programmazione delle attività formative

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 10– Quantificazione delle risorse

Art. 11– Strumenti di premialità



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

Art. 12 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 13 - Il sistema di incentivazione la produttività collettiva

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 14 – Nozione



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

Art. 15 – Principi generali

Art. 16 – Indennità di rischio



Art. 17 – Indennità di disagio

Art. 18 – Indennità maneggio

Art. 19 – Indennità di turno

Art. 20 – Indennità di reperibilità

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 22 – Indennità per particolari responsabilità

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA – ART. 16 CO. 4 E 5 D.L. 98/2011

Art. 24 – Disciplina

CAPO VII – ALTRE DISPOSIZIONI

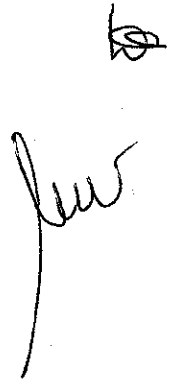
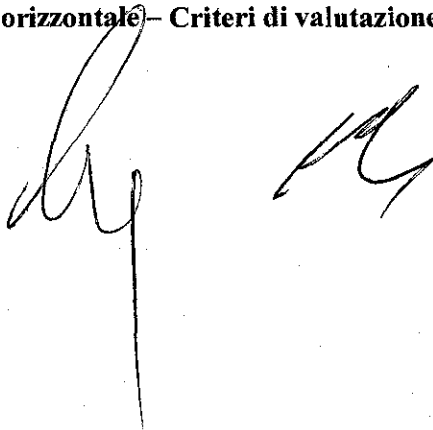
Art. 25 – Personale comandato e distaccato

Art. 26 – Servizi in Convenzione

Art. 27 – Fondo risorse decentrate

Art. 28 – Monitoraggio contrattazione annuale delle risorse

Allegato n. 1 Progressione economica orizzontale – Criteri di valutazione



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità ~~biennale~~ ed i suoi effetti decorrono dal ~~01/01/2013~~ 1/01/2015.
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.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo o qualora in sede di verifica annuale si accerti la necessità di specificare ulteriormente alcuni punti del CCDI.

Art. 2

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle parti 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.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 3

Il sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti concordano che è necessario sviluppare una strategia di relazioni sindacali volta a:
 - Sviluppare il flusso informativo al fine della costruzione di un sistema che favorisca la partecipazione e sia orientato alla prevenzione dei conflitti
 - Promuovere concretamente l'innovazione organizzativa dell'Ente nel suo complesso
 - Fornire in modo sistematico informazione relativa alla gestione del personale e all'organizzazione degli uffici.

Art. 4

Comitato unico di garanzia (C.U.G.)

1. L'Ente si impegna a sviluppare azioni positive per le pari opportunità di lavoratrici e lavoratori.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con il personale, sia in direzione dell'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

Art. 5
Politiche dell'orario di lavoro – Banca delle ore

1. L'orario di lavoro deve essere articolato su base settimanale.
2. L'orario degli uffici è di norma articolato su cinque giorni settimanali, fatti salvi specifiche articolazioni dell'orario relative a particolari categorie professionali.
3. Nel rispetto dell'orario d'obbligo previsto dal CCNL la programmazione dei turni potrà essere anche plurisettimanale o mensile.
4. La programmazione dei turni, salvo casi "eccezionali", dovuti a sopraggiunte esigenze di servizio *impreviste ed imprevedibili* dovrà in ogni caso essere almeno settimanale, mediante predisposizione del prospetto almeno entro la giornata del sabato precedente alla settimana di riferimento. Nei casi "eccezionali" di cui prima, il dipendente deve essere informato della modifica del turno di servizio con sufficiente anticipo, al fine di poter programmare e gestire la propria vita di relazione. Il preavviso del modificato turno di servizio non dovrà essere inferiore alle 18 ore.
5. L'interruzione minima allo smonto di un turno non potrà essere inferiore a 14 ore, salvo la misura minima di 10 ore per il giorno del cambio turno.
6. Le politiche dell'orario di lavoro, nel rispetto del D.Lgs. 66/2003, sono improntate a favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e i bisogni dell'utenza, la flessibilità, fatte salve le attività che devono essere necessariamente articolate su turni.
7. L'articolazione dell'orario dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale, garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.
8. I Responsabili di Settore nel predisporre l'articolazione dell'orario dovranno favorire azioni positive per le pari opportunità.
9. Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita si rimanda al regolamento appositamente redatto e approvata dalla Giunta Comunale tuttora vigente.
10. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Articolo 6
Lavoro Straordinario

1. Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e/o imprevedibili.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Settore sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione, nell'ambito delle risorse assegnate annualmente al proprio settore. La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art. 7

Criteri per il passaggio di dipendenti ad altri datori di lavoro, per effetto di trasferimenti di attività' o di trasferimento di funzioni conseguenti a disposizioni legislative.

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS e alla rappresentanza sindacale dei lavoratori, tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.
2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

CAPO III – LA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8

Politiche per la formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Amministrazione promuove e favorisce come leva strategica permanente per l'evoluzione professionale e per il cambiamento forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente che regola la materia.
2. Si conferma l'impegno a promuovere e sviluppare le professionalità dell'Ente, valorizzandone i percorsi formativi effettuati e regolarmente certificati e le competenze, anche innovative, maturate nell'Ente in rapporto alle necessità dei servizi.
3. L'Amministrazione definisce almeno con cadenza biennale un piano generale della formazione destinando un apposito stanziamento a tale scopo. Si precisa che nei costi della formazione vanno ricomprese le spese di missione.

Art. 9

La programmazione delle attività formative

1. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente secondo una programmazione concordata, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
 - alla progressione di carriera del personale;
 - a confermare e costruire il ruolo del dipendente pubblico nell'ambito delle innovazioni sul piano reale dell'organizzazione e dell'erogazione dei servizi;
 - al consolidamento di una cultura gestionale che privilegi la logica del risultato anziché il riferimento unicamente alla legittimità formale dell'atto;
 - a prevenire la diffusione di fenomeni di mobbing;
 - a diffondere una maggiore consapevolezza e conoscenza dei ruoli dei singoli e dei rapporti interpersonali all'interno delle strutture organizzative, anche con riferimento all'evidente opportunità di porre le premesse per un recupero della motivazione e dell'affezione del personale verso l'ambiente di lavoro nella prospettiva di favorire benessere lavorativo;
 - alla diffusione e approfondimento delle conoscenze relative alla programmazione, gestione e sviluppo risorse umane, del sistema di valutazione vigente nell'anno e della comunicazione interna.
2. I corsi di aggiornamento dovranno avere, per quanto più possibile, contenuti trasversali per favorire la comunicazione interna e l'integrazione di competenze tra il personale appartenente a Settori diversi.
3. Favorisce l'accrescimento delle conoscenze autorizzando, nei limiti delle disponibilità di Bilancio, la partecipazione a convegni, forum, per l'acquisizione di buone pratiche.
4. E' garantita informazione preventiva sui piani di formazione biennali e, annualmente, viene trasmesso lo stato di attuazione del piano di formazione e di aggiornamento.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art.10

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. Nel ~~biennio di riferimento (2013/2014)~~ la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione¹.
3. La disciplina applicativa è subordinata alle sottoindicate condizioni essenziali e legittimanti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione della performance sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
 - e) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 11 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), vengono concordati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale si concorda l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle modalità di erogazione della premialità in vigore nell'Ente;
 - b) I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale. Non saranno corrisposti premi al personale che non avrà ottenuto una valutazione di 60/100. Le risorse del fondo destinate alla produttività ove stanziare compatibilmente con le capacità finanziarie dell'Ente sono quelle di cui all'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999;
 - c) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale non si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
 - 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 VI); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dal presente CID.

¹ Legge 122/2010 art. 9 c.2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 (ora 2014) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Art. 12

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10, 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, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 10 lettera e);
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni ove - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) 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, pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, ad eccezione delle Progressioni Economiche Orizzontali.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse sono gestite dai Responsabili di Settore, per l’applicazione di tutti gli istituti incentivanti secondo gli accordi annuali sottoscritti.

Art. 13

Il sistema di incentivazione la produttività collettiva

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi, incentivando l’impegno e la qualità della performance ai sensi dell’articolo 45, comma 3, del D.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall’articolo 57, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 150 del 2009.
2. Il sistema adottato dal Comune di ~~Vitelliano~~ ~~Corchiano~~ prevede che l’incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi programmatici definiti dall’Amministrazione attraverso appositi atti di indirizzo o piani degli obiettivi.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 14 Nozione

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.
3. L'applicazione di tale istituto presuppone la disponibilità di risorse stabili da utilizzare per tale finalità. La progressione orizzontale ha comunque effetto dal 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la valutazione.
4. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010) e del presente C.I.D., non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici. In caso di intervenute modifiche legislative e/o contrattuali nel periodo di vigenza del presente CDI le parti si incontreranno per definire eventuali nuove modalità di applicazione del presente istituto.
5. I criteri generali e le modalità sono contenuti nell'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente C.D.I.
6. Il personale che può accedere al presente istituto deve aver conseguito nel triennio precedente all'anno di riferimento della progressione una valutazione media di almeno 60/100, salve nuove e/o disposizioni che incidano sul periodo di riferimento.

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

Art. 15 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 ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 16 Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00).
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute.
3. La mera conduzione di veicoli qualora rientrante nelle specifiche del proprio profilo professionale, non potrà essere considerata ai fini dell'applicazione del presente istituto contrattuale. L'erogazione dell'indennità avviene ogni bimestre sulla base di apposita determinazione del Responsabile del Settore al quale è assegnato il relativo personale.

Art. 17 **Indennità di disagio**

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio e svolte dal personale delle categorie A, B e C si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscono all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che consentono all'Ente di garantire situazioni di front-office superiore a quelle possibili con una articolazione oraria rigida.
2. Le attività disagiate sopra descritte vengono compensate con le modalità di seguito indicate:
 - a. È stabilita un'indennità pari a € 1,12 giornaliera, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, che viene destinata a compensare l'esercizio delle attività da parte del personale autista;
 - b. È stabilita un'indennità pari ad € 1,12 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per il personale di categoria B, C e D non destinatari di alcun'altra indennità diretta a compensare l'esercizio dell'attività di *front office* – intesa come contatto diretto e sistematico con l'utenza. Il limite mensile della suddetta indennità non può superare l'importo di € 29,00.
3. Il personale part-time, che sia impegnato nell'attività di front-office, intesa come sopra, per l'intera apertura dell'ufficio cui è addetto percepirà per l'indennità giornaliera rapportata alle ore di lavoro. Ai relativi oneri si farà fronte con le risorse di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e la liquidazione avverrà trimestralmente con apposita determinazione del Responsabile del Settore al quale è assegnato il personale destinatario della predetta indennità.

Art. 18 **Indennità maneggio e trasferimento valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e che è chiamato al trasporto di denaro contante o di valore al di fuori del luogo di lavoro, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) nel limite di € 1,52; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. L'erogazione dell'indennità avviene ogni trimestre sulla base di apposita determinazione del Responsabile del Settore al quale è assegnato il relativo personale.

Art. 19 **Indennità di turno**

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa 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, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
2. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

4. 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 dal C.C.N.L.
5. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
6. L'indennità di turno è corrisposta al personale di vigilanza, nelle misure previste dal CCNL.
7. Detta indennità è incompatibile con la percezione del buono pasto, fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 2006, allorquando vi sia una prestazione continuativa di almeno 8 ore. In tal caso la pausa è considerata al termine del servizio.
8. Può essere organizzato – per altra categoria di personale – il servizio di turnazione ove ne ricorrano presupposti e la prestazione oraria sia conforme ai precedenti commi.
9. Altre particolari articolazioni dell'orario di servizio possono trovare la giusta considerazione nelle norme previste dall'art. 24 del CCNL del 14/9/2000 o nella disciplina dell'indennità di disagio.
10. L'erogazione dell'indennità avviene ogni bimestre sulla base di apposita determinazione del Responsabile del Settore al quale è assegnato il relativo personale.
11. La prestazione lavorativa in turno deve essere resa nell'ambito della singola fascia oraria, nella fattispecie: fascia antimeridiana (ore 6,00-ore 14,00) - fascia pomeridiana (ore 14,00-ore 22,00) – notturna, ove prevista, (ore 22,00- ore 6,00).

Art. 20 **Indennità di reperibilità**

1. Il servizio di pronta reperibilità viene garantito attraverso l'assegnazione per ogni turno delle seguenti squadre:
 - P.M.: 1 unità **giornaliera** per 6 giorni **mensili**;
 - Ufficio tecnico – Pronto intervento: 1 unità **giornaliera** per 6 giorni **mensili**
2. In caso di sopravvenuto impedimento il dipendente in reperibilità dovrà prontamente informare il Responsabile di Settore, in modo da procedere alla riorganizzazione dei turni.
3. Al verificarsi di eventi eccezionali e imprevedibili, a cui far fronte tempestivamente, i Responsabili di Settore, sono tenuti a garantire la presa di servizio.
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Il turno di reperibilità oltre a non poter superare il numero di 6 in un mese non può di norma essere assegnato al personale assente a qualunque titolo dal servizio. Anche il personale titolare di posizione organizzativa deve essere inserito nei turni del servizio di reperibilità. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di apposita determinazione del Responsabile del Settore al quale è assegnato il relativo personale.

Art. 21 **Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità per specifiche responsabilità connesse all'espletamento di funzioni, previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 – che introduce la lett. i) all'art. 17, co. 2 del CCNL 01.04.1999, viene corrisposta al personale appartenente alle categorie B, C e/o D avente qualifica, formalmente attribuita, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe - Ufficiale Elettorale - Responsabile Tributi – personale addetto stabilmente agli archivi informatici.
2. Tale indennità sarà erogata nella misura massima annua di € 300,00.
3. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso assunzione e/o cessazione.
4. La suddetta indennità è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità. L'erogazione dell'indennità avviene entro il 30.11 di ogni anno sulla base di apposita determinazione del Responsabile del Settore al quale è assegnato il relativo personale.

Art. 22 **Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2 - lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro,

l'organizzazione degli uffici e dei servizi, le sotto indicate posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità formalmente individuate dal Responsabile di Settore:

- a) personale di categoria "D" in relazione alle specifiche funzioni svolte ed alle connesse responsabilità;
- b) personale di categoria "C" in relazione alle specifiche funzioni svolte ed a connessi procedimenti, attività ovvero deleghe;
- c) personale di categoria "B" in relazione alle specifiche funzioni svolte ed a connessi procedimenti, attività ovvero deleghe.

L' esercizio delle funzioni comportanti l'assunzione di responsabilità, che sono graduate ciascuno in scala crescente da 1 a 10 punti (da 1 a 4: media - da 5 a 7: elevata - da 8 a 10: molto elevata), è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato ai seguenti fattori:

- a. grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti affidati;
- b. complessità e responsabilità organizzativa dell'ufficio / competenze gestite;
- c. rilevanza delle relazioni interne / esterne necessarie;
- d. grado di autonomia e specializzazione professionale;

2. L'individuazione delle posizioni lavorative collegate all'effettiva presenza dei fattori suddetti è demandata al Responsabile del Settore che determinerà il valore di ciascun fattore riferito alle posizioni suddette. Il Responsabile di Settore, prima dell'emanazione del provvedimento di incarico, deve accertarsi dell'esistenza dei fondi sufficienti nell'ambito del budget stabilito per tali indennità.
3. La durata degli incarichi è annuale.
4. Tali indennità possono essere attribuite anche a personale con rapporto di lavoro ad orario parziale non inferiore a 18 ore settimanali. In tal caso l'indennità è ridotta proporzionalmente.
5. L'importo dell'indennità in questione, per i titolari di apposito provvedimento dirigenziale, è attribuito nella misura massima di:

-Categoria B:

- o € 700,00 media
- o € 900,00 elevata
- o € 1.100,00 molto elevata

-Categoria C:

- o € 1.100,00 media
- o € 1.500,00 elevata
- o € 2.000,00 molto elevata

-Categoria D:

- o € 1.500,00 media
- o € 2.000,00 elevata
- o € 2.500,00 molto elevata

6. La misura massima dell'indennità (€ 2.500,00/anno) può essere attribuita anche al personale appartenente alla cat. C o D (non posizione organizzativa), nel caso di conferimento di incarico per la sostituzione di posizione organizzativa assente dal servizio per periodi superiori a 30 giorni, limitatamente al periodo di riferimento. In tale fattispecie non sarà cumulabile l'indennità spettante per le mansioni superiori. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di apposita determinazione del Responsabile del Settore al quale è assegnato il relativo personale.

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e regolamenti

1. Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
 - proventi derivanti da normative specifiche (es. servizio notifiche) ovvero da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti (es. celebrazione matrimoni e relativa regolamentazione), non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. 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. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997) diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - compensi personale Avvocatura (art.27 CCNL 14.09.2000, r.d. 27.11.1933 n. 1578).
 - Compensi previsti ex art. 208 del C.d.S.
3. I compensi derivanti dall’art. 34 L28/99 (messi notificatori) sono pari al 50% del rimborso effettivamente incassato spettante al comune per la notificazione degli atti di altre amministrazioni richiedenti. Si prende, inoltre, atto della sentenza del Consiglio di Stato n. 1635, depositata il 22 marzo 2012, che sancisce che i messi notificatori di un Comune non hanno diritto ad alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione quando notificano atti dell’Amministrazione finanziaria in quanto tale attività rientra nelle mansioni proprie della qualifica di messo notificatore, sicché non può dare luogo a compenso aggiuntivo.
4. I compensi di cui all’art. 59, co. 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997, “Recupero evasione ICI”, saranno corrisposti al personale nell’arco di vigenza del presente C.I.D., nella misura massima del 10%, determinata annualmente dalla Giunta comunale, del recupero evasione formalmente accertata ed effettivamente riscossa ².
5. Tutti gli emolumenti del presente articolo devono essere onnicomprensivi anche degli oneri riflessi a carico dell’Ente.

CAPO VI

PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA

ART.16 CO. 4 E 5 D.L.98/2011

Art. 24

Disciplina

1. Le economie derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alla partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, sono utilizzate annualmente nell’importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato all’erogazione dei premi di performance conformemente a quanto stabilito dall’art. 6 “Norme transitorie del D.Lgs. 141/2011”.
2. Entro il mese di novembre di ciascun anno, si procederà alla verifica delle effettive economie realizzate ed alla quantificazione delle risorse da destinare all’erogazione dei premi di performance.
3. Le maggiori risorse saranno destinate alla produttività collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.E.G. (Piano della Performance) e saranno ripartiti tra i settori con le stesse modalità della produttività.
4. In base alla normativa prevista dall’ articolo 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009, così come stabilito dal vigente sistema di valutazione individuale dell’Ente:
 - una quota pari al 45% delle risorse verrà erogata al 40% del personale, collocato nella I fascia, o dell’eccellenza, da 91/100 a 100/100;

² Con l’introduzione dell’IMU, che dal 2012 sostituisce l’ICI, il legislatore aveva mantenuto tale facoltà in virtù del richiamo presente nel d.lgs. n. 23/2011 (decreto sul federalismo municipale) – al citato art. 59, oltre che all’art. 52 del d.lgs. n. 446/97: il primo relativo alla potestà regolamentare “specificata” per l’ICI (estensibile all’IMU), il secondo invece riguardante la potestà regolamentare “generale” (esercitabile per tutti i tributi locali). Tuttavia la legge n. 44/2012, di conversione del decreto legge n. 16/2012 (c.d. sulle “semplificazioni fiscali”), ha eliminato il riferimento all’art. 59 del d.lgs. 446/97 facendo così venir meno il supporto legislativo di riferimento. In assenza di una specifica disposizione di legge, il comune non è autorizzato a prevedere compensi incentivanti IMU in favore del personale dipendente. Diversamente dall’IMU non sussiste invece alcun problema in ordine all’erogazione degli incentivi ICI, dal momento che l’art. 59 non è stato abrogato ed è quindi tuttora efficace per l’ICI, la cui attività di accertamento può essere effettuata “entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati” (art. 1, comma 161, legge n. 296/2006).

- una quota pari al 30% delle risorse verrà erogata al 30% del personale, collocato nella II fascia, o della distinzione, da 81/100 a 90/100;
 - la restante quota pari al 25% delle risorse verrà erogata al 30% del personale, collocato nella III fascia, o dell'adeguatezza, da 71/100 a 80/100;
5. Il valore dei piani ed il conseguente utilizzo per la contrattazione integrativa viene stabilito in sede di determinazione del fondo incentivante la produttività.

CAPO VII

ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 25

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. 26

Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

Art. 27

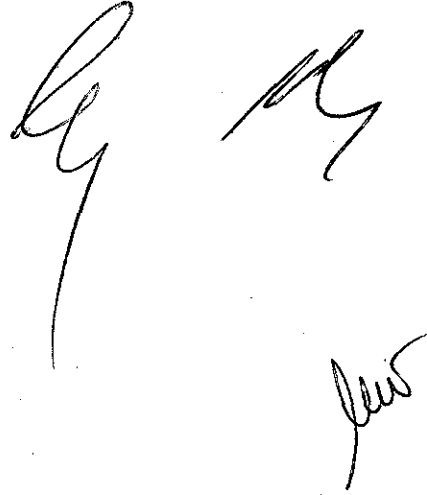
Fondo risorse decentrate

1. Annualmente l'Amministrazione quantifica le risorse disponibili in base alle previsioni degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, definendo le risorse stabili e quelle variabili e attivando la contrattazione relativa alla ripartizione delle risorse disponibili annualmente entro il 31 gennaio.
2. Eventuali altre risorse aggiuntive potranno essere destinate previa verifica della compatibilità di bilancio nonché dei limiti posti al tetto di spesa relativo all'ammontare complessivo delle risorse presenti nei fondi per la contrattazione decentrata.
3. In caso di attivazione e/o ampliamento di nuovi servizi dovrà essere predisposto uno specifico progetto. Il progetto deve prevedere ampliamenti dei servizi e garantire il mantenimento del livello qualitativo raggiunto e puntuali indicatori per la misurazione del risultato.
4. La valutazione sarà effettuata secondo il vigente sistema di valutazione e il budget assegnato sarà calcolato prendendo come riferimento progetti, con analoga valutazione, dell'anno precedente.
5. Tale determinazione è effettuata su apposita relazione da sottoporre all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti circa la compatibilità finanziaria e dell'Nucleo di Valutazione della Performance che provvede ad accertare la rispondenza ed i risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi stabiliti dal PEG se approvato, dal PDO/Piano della Performance e dagli altri strumenti di programmazione.
6. In sede di delegazione trattante, si procederà a ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili avendo come obiettivo generale e prioritario quello di non utilizzare per istituti economici di carattere stabile risorse decentrate variabili mantenendo in questo modo un equilibrio economico che permetta una effettiva politica d'incentivazione del personale, diretta ad aumentare comunque i livelli di efficienza e efficacia dell'azione dell'ente.
7. L'utilizzo delle risorse decentrate disponibili deve contemperare l'esigenza di mantenere una quota adeguata a finanziare la produttività collettiva sulla base del sistema che prevede l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, strettamente connesso al raggiungimento degli obiettivi assegnati con i progetti del Piano Esecutivo di Gestione se adottato o del Piano degli obiettivi.

Art. 28

Monitoraggio contrattazione annuale delle risorse

1. Le parti concordano di effettuare dopo il 30 settembre di ogni anno di vigenza del presente contratto, una verifica sull'utilizzo delle risorse determinate annualmente con la contrattazione relativa alla destinazione delle risorse e dello straordinario.

Three handwritten signatures in black ink are present on the page. The first signature is on the left, the second is on the right, and the third is positioned below the second one.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

descrizione	2014	2015	2016
RISORSE STABILI			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	48.415,95	48.415,95	48.415,95
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	5.600,00	5.600,00	5.600,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	0,00	0,00	0,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	0,00	0,00	0,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	0,00	0,00	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	3.133,39	3.133,39	3.133,39
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	4.415,57	4.415,57	4.415,57
FONDO STORICO LAVORO STRAORDINARIO	11.212,91	11.212,91	11.212,91
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	50.352,00	50.352,00	50.352,00
TOTALE RISORSE STABILI	9.780,00	7.782,00	
ECONOMIE ANNI PRECEDENTI	60.132,00	58.134,00	50.352,00
TOTALE COMPLESSIVO ANNO 2015	2014	2015	2015
UTILIZZO FONDO			
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	8.940,00	7.710,67	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	19.194,00	18.933,96	
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' / PROFESSIONALITA'	6.390,00	6.000,00	
INDENNITA' TURNO, MAGGIORAZIONI FESTIVE, REPERIBILITA', RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	12.565,00	12.817,98	
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	0,00	0,00	
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	3.000,00	0,00	
LAVORO STRAORDINARIO	2.261,00	1.051,20	
TOTALE RISORSE STABILI	52.350,00	46.513,81	
RESIDUA DISPONIBILITA' RISORSE STABILI		3.838,19	
ECONOMIE ANNI PRECEDENTI		7.782,00	
TOTALE RISORSE DA ASSEGNARE		11.620,19	

COMUNE DI SANT'AGATA DI PUGLIA (FG) - SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO/UFFICIO DEL PERSONALE
 Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa (1) - PROSPETTO A) e B) Allegati alla determinazione n° _____ del _____

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014
Risorse stabili					
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	48.415,95	48.415,95	48.415,95	40.415,95	48.415,95
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	5.600,00	5.600,00	5.600,00	5.600,00	5.600,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 7. CC. 2,6,6,7 PARTE FISSA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RISPARMI EX ART. 2. C. 3 D.LGS 165/2001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2006-09)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIDIRIGIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	215,70	1.741,28	2.219,75	3.133,39	3.133,39
FONDDI STORICI LAVORO STRAORDINARIO	4.415,57	4.415,57	4.415,57	4.415,57	4.415,57
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	0,00	4.779,80	6.938,27	11.212,91	11.212,91
TOTALE RISORSE STABILI	58.747,22	55.393,00	53.713,00	50.352,00	50.352,00
Risorse variabili soggette al limite 117.494,44					
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43 L. 448/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RECUPERO EVASIONE (C) - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 862/1900, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 440/1997)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C.1 lett. K) CCNL 1998-01) (2)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. M), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 16, C.2, CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 64, CCNL 14.9.2000)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Risorse variabili NON soggette al limite					
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		2.310,00	3.425,00	11.816,00	9.760,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001, ART. 17, CC. 5-8, D.LGS 165/2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI STATI, ECC. - (ART. 43, L. 448/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, LETT. K); ART. 18, COMMA 4 E 5, DL 98/2011)				0,00	0,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	0,00	2.310,00	3.425,00	11.816,00	9.760,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	0,00	2.310,00	3.425,00	11.816,00	9.760,00
TOTALE (7)	58.747,22	57.703,00	57.138,08	62.168,00	60.132,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO (8)	58.747,22	55.393,00	53.713,00	50.352,00	50.352,00

Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ¹⁾	18,00	17,00	16,00	15,00	15,00
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ²⁾	17,00	16,00	16,00	15,00	15,00
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	17,50	16,50	16,00	15,00	15,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		0,06	0,09	0,14	0,14
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE		55.393,00	53.713,00	50.352,00	50.352,00

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010

	0,00	0,00	0,00	0,00
di cui: per applicazione limite 2010	0,00	0,00	0,00	0,00
di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale	0,00	0,00	0,00	0,00

¹⁾ Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

²⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente resa prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.

³⁾ Esclusa la parte individuale tra le risorse variabili non soggette al limite.

⁴⁾ Campensi derivanti da cause con spesa compensata.

⁵⁾ Campensi derivanti da cause con vittoria di spesa a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.

⁶⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTITUT per il censimento 2011 ad altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 448/1997, per attività non ordinariamente resa prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010 (Cir. RCS n. 12/2011 pag.5, n. 19/2012 pag. 129, n. 2/2012 pag.140).

⁷⁾ I totali vanno adeguati al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis applicando la riduzione fondo di cui alla riga 49.

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	10.918	9.933	9.723	9.251	8.940
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	24.569	22.315	20.888	19.194	19.194
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	7.574	6.000	6.300	6.390	6.390
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	10.955	14.813	6.980	13.719	12.565
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	54.016	53.061	43.891	48.554	47.089
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-	-	-	-	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	-	-	-	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	-	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	-	1.217	-	2.444	3.000
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	2.421	-	1.431	1.390	2.261
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	2.421	1.217	1.431	3.834	5.261
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-	-	-	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-	-	-	-	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	56.437	54.278	45.322	52.388	52.350

Verifica copertura complessiva utilizzati

2.310	3.425	11.816	9.780	7.782
-------	-------	--------	-------	-------

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

23.260	23.145	23.102	21.907	22.218
--------	--------	--------	--------	--------

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

gestione fondo risorse decentrate - anno 2015

	liquidata	proiezione annua
Reperibilità stato civile	otto/dodicesimi 2.200,00	3.300,00
Turni + maggiorazione polizia Municipale	primo semestre 4.398,99	8.797,98
Indennità di rischio autisti scuolabus	spesa annua	720,00
Totale indennità di turnazione, reperibilità, rischio, disagio		12.817,98
totale indennità di comparto quota fondo		7.710,67
totale progressioni orizzontali		18.933,96
totale indennità art. 17		6.000,00
lavoro straordinario		1.051,20
Totale utizzo fondo parte stabile		46.513,81
Totale fondo anno 2015		50.352,00
Differenza da poter utilizzare nell'anno 2015		3.838,19
riporto economie fondo anni precedenti		7.782,00

Pos. Econ.	Dipendente	Iniziale	Attuale	Differenza	Spesa Annua	Progr. Successiva	Spesa Annua	Note
D1-D1	Bove	21.166,71	21.166,71	0,00	0,00	1.037,18	1.123,61	
C1-C5	Balzano	19.454,15	21.901,32	2.447,17	2.651,10			Top
	Dalessandro	19.454,15	21.901,32	2.447,17	2.651,10			top
	Russo	19.454,15	21.901,32	2.447,17	2.651,10			Top
	Marino	19.454,15	21.901,32	2.447,17	2.651,10			top
C1-C2	Iuspa	19.454,15	19.917,86	463,71	502,35	554,76	600,99	
	Perrone	19.454,15	19.918,86	464,71	503,44	554,76	600,99	
B3-B7	Fiano G.	18.229,92	19.878,40	1.648,48	1.785,85			top
	Solimine	18.229,92	19.878,40	1.648,48	1.785,85			top
B1-B6	Di Giorgio	17.244,71	19.143,58	1.898,87	2.057,11	734,82	796,06	
B3-B4	Fiano V.	18.229,92	18.496,61	266,69	288,91	312,18	338,20	
B3	Morese	18.229,92	18.229,92	0,00	0,00	266,69	288,91	
B1-B4	Leo	17.244,71	18.496,61	1.251,90	1.356,23	312,18	338,20	
B1-B2	Palazzo	17.244,71	17.531,61	286,90	310,81			cessato
B1-B1	Danza	17.244,71	17.244,71	0,00	0,00	286,90	310,81	
	totale				19.194,96	4.059,47	4.397,76	

indennità di comparto 2016 - riparto quota fondo e quota bilancio anno										
Categoria	dipendente	quota bilancio		quota fondo		Spesa Annua		Spesa annua quota fondo	Totale	Note
		mensile	mensile	mensile	mensile	quota bilancio	totale			
D	Marchitelli	4,95	46,95	51,90	59,40	563,40	622,80			
D	Fania	4,95	46,95	51,90	59,40	563,40	622,80			
D	Maruotti*	4,95	46,95	51,90	622,80	0,00	622,80			
D	Benedetto*	4,95	46,95	51,90	622,80	0,00	622,80			
D	Bove	4,34	47,56	51,90	52,08	570,72	622,80			
C	Balzano	4,34	41,46	45,80	52,08	497,52	549,60			
C	Dallessandro	4,34	41,46	45,80	52,08	497,52	549,60			
C	Russo	4,34	41,46	45,80	52,08	497,52	549,60			
C	Marino	4,34	41,46	45,80	52,08	497,52	549,60			
C	Iuspa	4,34	41,46	45,80	52,08	497,52	549,60			
C	Perrone	4,34	41,46	45,80	52,08	497,52	549,60			
B	Fiano G.	3,73	35,58	39,31	44,76	426,96	471,72			
B	Solimine	3,73	35,58	39,31	44,76	426,96	471,72			
B	Di Giorgio	3,73	35,58	39,31	44,76	426,96	471,72			
B	Fiano V.	3,73	35,58	39,31	44,76	426,96	471,72			
B	Morese	3,73	35,58	39,31	44,76	426,96	471,72			
B	Leo	3,73	35,58	39,31	44,76	426,96	471,72			
B	Danza	3,73	35,58	39,31	44,76	426,96	471,72			
		totale			2.042,28	7.671,36	9.713,64			* art. 90 del TUEL

valore annuo progressione orizzontale (escluso rateo tredicesima)

CAT.	2	3	4	5	6	7	Totale
D	1.037,18	2.134,25	1.039,62	1.133,10	1.831,86	0,00	7.176,01
C	463,71	554,76	647,49	781,21			2.447,17
B	286,90	698,31	266,69	312,18	334,79	734,82	2.633,69
A	219,38	350,41	299,70	355,59			1.225,08