

COMUNE DI ROSOLINI

Libero Consorzio dei Comuni - Siracusa

Accordo Decentrato Integrativo

ANNO 2015

L'anno duemilasedici, il giorno trenta del mese di giugno, alle ore 15,30 circa, nella residenza del Comune, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, per la definizione dell'Accordo decentrato integrativo riferito all'anno 2015 composte da: per la Delegazione di parte pubblica, i signori:

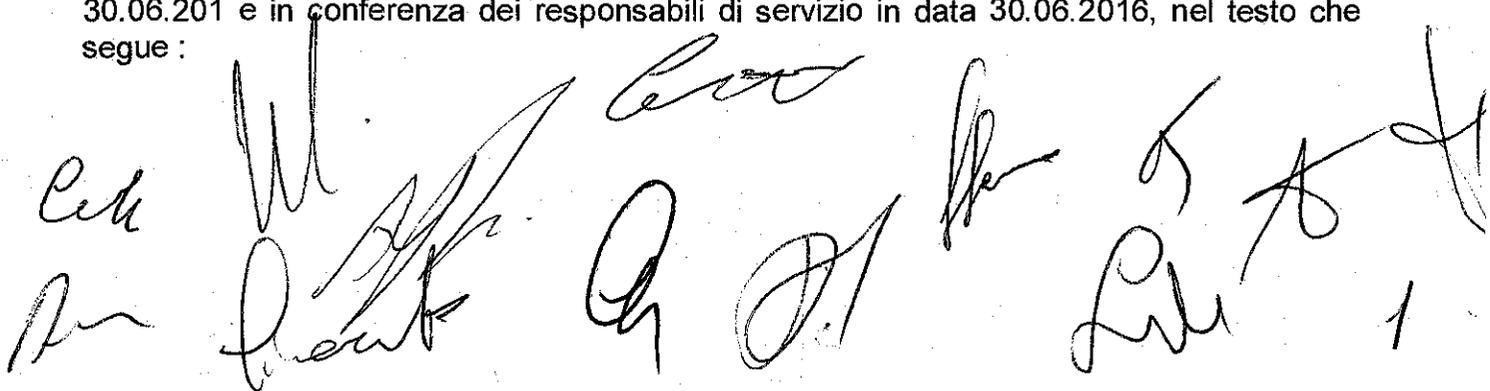
ALBINO MARIA	SEGRETARIO GENERALE - Presidente -
LOREFICE CARMELO	Responsabile di servizio
SAVARINO ROSARIO	Responsabile di Servizio
AGOSTA ORAZIO	Responsabile di Servizio
MINGO CORRADO	Responsabile di servizio
TRAMONTANA AGATA	Responsabile di Servizio

Per la delegazione di parte sindacale:
R.S.U.:

CAVARRA CORRADO	CISL FP
SCARSO SEBASTIANA	
PIRRUCCIO ALFONSO	
CICERO GIUSEPPE	CGIL FP
PELLIGRA GUGLIELMO	UIL FPL
MELI SAVERIO	UGL - FNA

Posto che con atto deliberativo di G.C. n. 114 del 16/12/2015, si è proceduto per l'anno 2015 alla quantificazione del fondo delle risorse decentrate secondo le prescrizioni contrattuali e legislative vigenti e che nel rispetto delle relazioni sindacali, è stato illustrato alla R.S.U. il percorso che ha portato alla quantificazione del ridetto fondo e consegnato il relativo prospetto.

Il presente accordo disciplina gli istituti economici contrattuali contemplati all'art. 4 del CCNL 1/4/99, rimessi alla contrattazione decentrata integrativa, che per l'anno 2015 le relative risorse sono state definite nelle riunioni di delegazione trattante del 04.01.2016 e 30.06.201 e in conferenza dei responsabili di servizio in data 30.06.2016, nel testo che segue:



CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ARTT. 31 E 32 CCNL 22.1 .2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 dei CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

Nel caso si manifesti una non sufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS..

La quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2004, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione comunale.

Di seguito viene evidenziata la quantificazione dei due distinti fondi:

- Fondo risorse decentrate stabili (art. 31, comma 2, CCNL 22/01/04)
- Fondo risorse decentrate variabili (art. 31, comma 3, CCNL 22/01/04).

Per quanto riguarda l'incremento delle risorse decentrate, l'art. 32 del CCNL del 22.01.04, prevede che:

- Il fondo stabile di cui sopra è stato incrementato dal 2003 di un importo pari allo 0.62% del monte salari per l'anno 2001 (esclusa la dirigenza).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '2' on the right side.]

- Il fondo stabile di cui sopra è stato incrementato dal 2003 di un importo pari allo 0.62% del monte salari per l'anno 2001 (esclusa la dirigenza).
- L'ulteriore aumento dello 0.50%, sempre dal 2003, è ricorso in quanto il rapporto spesa personale/entrate correnti è stato inferiore al 39%.

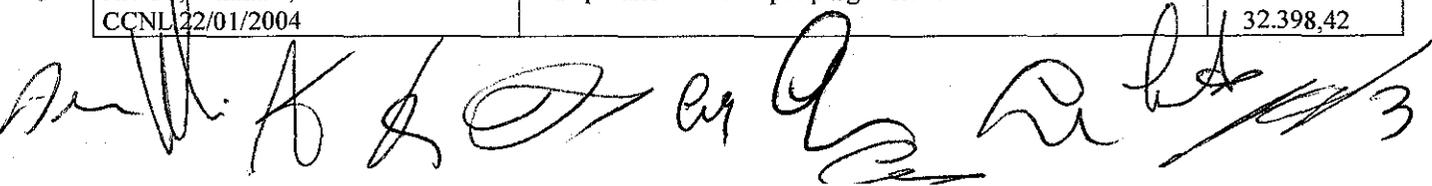
QUANTIFICAZIONE PER L'ANNO 2015 DELLE RISORSE DECENTRATE

(Art. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22 gennaio 2004)

APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N.114 DEL 16.12.2015

A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'

RIFERIMENTO	CALCOLO	IMPORTO EURO
Art. 14, comma 4, C.C.N.L. 1.4.99	Riduzione stabile del 3% dello straordinario	1.910,51
Art. 15, comma 1, lettera a) CCNL 01/04/1999	Risorse ex art. 31, comma 2 CCNL 6.7.95 Fondo 1998	199.700,00
Art. 15, comma 1, lettera b) CCNL 01/04/1999	EVENTUALI RISORSE AGGIUNTIVE ANNO 98	Z E R O
Art. 15, comma 1, lettera c) CCNL 01/04/1999	RISPARMI DI GESTIONE DESTINATI AL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 1998	Z E R O
Art. 15, comma 1, lettera f) CCNL 01/04/1999	RISPARMI ART. 2, TERZO COMMA, D.LGS. 165/01 Riassorbimento trattamenti più favorevoli disposti da norme successive ad un CCNL	Z E R O
Art. 15, comma 1, lettera g) CCNL 01/04/1999	RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DEL LED	26.755,05
Art. 15, comma 1, lettera h) CCNL 01/04/1999	QUOTE INDENNITA' DI DIREZIONE Utilizzazione somme destinate al pagamento delle indennità di direzione e staff alle VIII q.f. di £ 1.500.000	3.873,43
Art. 15, comma 1, lettera i) CCNL 01/04/1999	PERSONALE TRASFERITO Quota trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento	Z E R O
Art. 15, comma 1, lettera j) CCNL 01/04/1999	IMPORTO pari allo 0.52 % monte salari 1997 a decorrere dal 31/12/1999 e a valere dall'anno 2000	14.200,35
Art. 15, comma 5 CCNL 01/04/1999	PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA PURCHE' COLLEGATA ALL'EFFETTIVA ASSUNZIONE DI PERSONALE	Z E R O
Art. 4, comma 1, CCNL 05/10/2001	Incremento 1,1 % del monte salari 99 a decorrere dal 1 gennaio 2001	33.704,51
Art. 4, comma 2, CCNL 05/10/2001	Recupero RIA e assegni <i>ad personam</i> relativi al personale cessato dal servizio dal 1.1.2000	46.137,71
Art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004	Incremento delle risorse per un importo pari allo 0,62 % del monte salari 2001 esclusa la dirigenza	16.825,04
Art. 32, commi 2 e 3, CCNL 22/01/2004	Incremento delle risorse per un importo pari allo 0,50 % del monte salari 2001 esclusa la dirigenza	13.568,58
Art. 34, comma 4, CCNL 22/01/2004	Riacquisizione risorse per progressione economica orizzontale	32.398,42



Art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004	Incremento 0,2 % monte salari 2001, destinato alle alte professionalità	ZERO
TOTALE		389.073,60

Dal fondo così determinato, vengono tolte le seguenti voci:

RIFERIMENTO	IMPORTO EURO
Decurtazione risorse decentrate stabili per riduzione personale in servizio esercizio 2011	3.758,65
Somme utilizzate per finanziare la progressione economica orizzontale ed ex LED	134.467,34
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto anno 2010	57.104,04
T O T A L E	195.330,03
DISPONIBILITA' FONDO RISORSE STABILI SUB A)	193.743,57

N.B. PER L'ANNO 2015, COME PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2010 E FINO AL 2014 NON SONO STATE RECUPERATE RISORSE DEI RATEI DI RIA, PEO ED INDENNITA' DI COMPARTO RELATIVI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO NEL QUADRIENNIO 2011/2014, AMMONTANTI AD € 24.645,24 PER LE PRESCRIZIONI DELL'ART. 9, COMMA 2 BIS DEL D.L. 78/2010 DI CONVERSIONE IN LEGGE 122/2010 SECONDO CUI, FRA L'ALTRO, L'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON PUO' SUPERARE IL CORRISPONDENTE IMPORTO DELL'ANNO 2010.

OCCORRE SOTTOLINEARE CHE IL FONDO 2015 PUO' ESSERE INCREMENTATO RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE SULLA BASE DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI LAVORO. IL RIFERIMENTO VA SOPRATTUTTO ALLA RIA ED AGLI EVENTUALI ASSEGNI AD PERSONAM DEI DIPENDENTI CESSATI DAL SERVIZIO.

LA CIRCOLARE N. 20/2015 RAPPRESENTA PERO', CHE EVENTUALI SOMME NON INSERITE NEI FONDI DEGLI ANNI 2011 AL 2014 NON POSSONO ESSERE INSERITE DIRETTAMENTE NEL FONDO DEL 2015; OCCORRE CHE TALE OPERAZIONE SIA FATTA PER GLI ANNI IN CUI GLI INCREMENTI SONO MATURATI, COSI' DA RICOMPNDERE QUESTE CIFRE NEL RISPETTO DEL TETTO DEL 2010 E NELLA DECURTAZIONE A FRONTE DELLA DIMINUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO.

[Handwritten signatures and initials]

4

B) RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'

RIFERIMENTO	CALCOLO	IMPORTO EURO
Art. 15, comma 1, lettera d) CCNL 01/04/1999	RISPARMI DI GESTIONE ART. 43 LEGGE 449/97 - Metà dei risparmi ottenuti dai responsabili dei servizi - Sponsorizzazioni - Convenzioni - Contributi dell'utenza	ZERO
Art. 15, comma 1, lettera e) CCNL 01/04/1999	ECONOMIE ART. I, COMMA 57, LEGGE 662/96 Derivanti dalla trasformazione in part-time di posti a tempo pieno	ZERO
Art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01/04/1999	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	85.500,00
Art. 15, comma 1, lettera m) CCNL 01/04/1999	RISPARMI SU STRAORDINARI Art. 14, comma 3, CCNL 1.4.99	11.589,47
Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999	Incremento del 1,2 % monte salari 97	ZERO
Art. 15, comma 5 CCNL 01/04/1999	Incremento collegato all'attivazione di nuovi servizi e/o nuove attività, non correlato all'aumento della dotazione organica	ZERO
Art. 54 CCNL 14/09/2000	Rimborso spese di notificazione	ZERO
Art. 32, comma 6, CCNL 22/01/2004	ALTRI ENTI DEL COMPARTO Diversi da enti locali, camere di commercio e regioni 14 Incremento 0,5 % se nel bilancio esiste la capacità di spesa 15 Incremento 0,2 % alte professionalità	ZERO
Art. 31, comma 4, CCNL 22/01/2004	CASE DA GIOCO	ZERO
Art. 16 L.R. 41/96	Fondo ammodernamento e miglioramento Uffici e Servizi	30.000,00
	TOTALE	127.089,47

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO ANNO 2015

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI

€ 389.073,60

TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

€ 127.089,47

TOTALE COMPLESSIVO

€ 516.163,07

RIDUZIONE FONDO GIA'OPERATA NEL 2010

€ 2.000,00

TOTALE

€ 514.163,07

RIDUZIONE RISORSE STABILI (Comprese le decurtazioni

Effettuate nel periodo 2011/2014 € 3.758,65)

€ 195.330,03

RIDUZIONE RISORSE VARIABILI ART. 15 COMMA 1 LETT. K

DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE NON

RILEVANTI AI FINI DEL CONTENIMENTO DEL VOLUME

COMPLESSIVO DEL FONDO ANNO 2015-

€ 85.500,00

Ch...
Bar
G. A. D. P. A.
Ru 5

SOMMA SPENDIBILE ANNO 2015

€ 233.333,04

RAFFRONTO ANNI PRECEDENTI

SOMMA SPENDIBILE ANNO 2010
SOMMA SPENDIBILE ANNO 2011
SOMMA SPENDIBILE ANNO 2012
SOMMA SPENDIBILE ANNO 2013
SOMMA SPENDIBILE ANNO 2014

€ 269.861,72
€ 268.570,52
€ 234.474,03
€ 234.474,03
€ 233.333,04

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

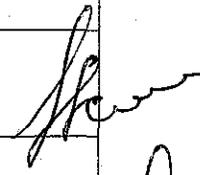
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

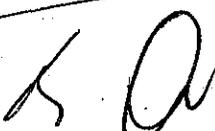
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

ART. 17, COMMA 2 LETT. D) CCNL 1.4.99	
- Pagamento indennità di reperibilità	€ 52.000,00
- Pagamento indennità di turno	€ 32.500,00
- Pagamento indennità di rischio	€ 4.400,00
- Pagamento indennità art. 24	€ 2.750,00
- Pagamento indennità maneggio valori	€ 1.000,00
T O T A L E	€ 92.650,00
ART. 17, COMMA 2, LETT. E) CCNL 1.4.99	
- Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale di categoria A, B, e C	€ 7.150,00
ART. 17, COMMA 2 LETT. F) CCNL 1.4.99	
- Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	€ 22.500,00
ART. 36, COMMA 2, DEL CCNL 22.01.04	
- Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atti formali	€ 2.400,00
ART. 17, COMMA 2, LETT. B)	
- Progressione economica orizzontale	€ zero
ART. 17, COMMA 2, LETT G) CCNL 1.4.99	
- Incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art. 15, comma 1, lett. K)	€ 85.500,00
ART. 17, COMMA 2, LETT. A)	
- Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 108.633,04
T O T A L E	€ 318.833,04

Somma spendibile al netto delle risorse di cui alla lett. K) € 233.333,04









CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE - CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' (ART. 37 CCNL 22.1.2004)

Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

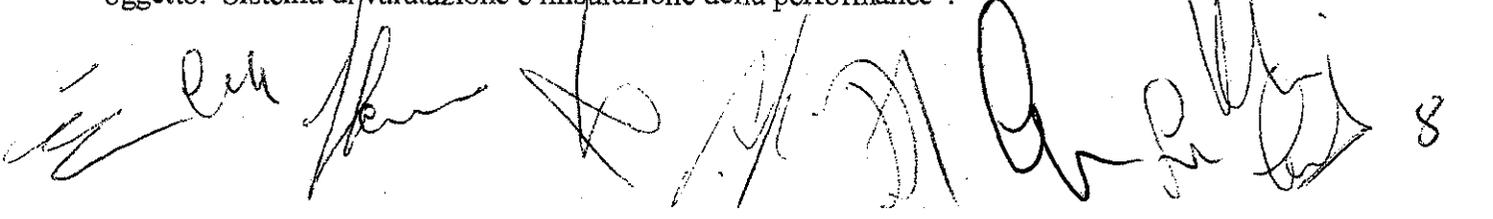
La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), già disciplinata dall'art. 18 del CCNL del 1.4.99 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.04, è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della Performance calati nel Bilancio di Previsione e assorbiti dal PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto e disciplinato dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

A tale proposito si evidenzia che l'Ente nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, ha adottato un sistema di valutazione unico e permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, secondo quanto previsto dall'art. 6 del CCNL del 31.3.99 ed approvato con atto giuntale n. 268 del 15.11.02 alla cui applicazione si fa espressamente rinvio, come da criteri di valutazione del personale di cui all'all. B della delibera di G.C. n. 66/2014 avente per oggetto: "Sistema di valutazione e misurazione della performance".



FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. D),E),F),I).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), e), f), i) dei CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 dei CCNL 2002-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

Let. d) – Istituti economici aventi carattere di automaticità e vincolati all'organizzazione del lavoro.

Indennità di rischio: Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;

manutenzione edifici pubblici (scuole ecc.).

L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Settori interessati;

Ai lavoratori incaricati di prestazioni ritenute a rischio compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio una indennità mensile lorda di € 30,00, pertanto ai fini del pagamento dell'indennità in questione vengono detratte le assenze a qualsiasi titolo.

Indennità di reperibilità: viene attribuita al personale, regolarmente inserito nelle varie aree di reperibilità già individuate dall'Ente, nel modo seguente:

- **Area unica di pronto intervento** interessante i servizi cimiteriali, idrico fognario, protezione civile ed emergenze igienico sanitarie, la cui composizione è così articolata:

n. 1 Coordinatore Cat. D o C;

n. 1 Autista Cat. B;

n. 2 Operatori e/o Esecutori tecno-manutentivi Cat. A e B;

n. 1 netturbino Cat. A;

n. 1 Custode magazzino e altri profili appartenenti ai profili professionali di Operatore tecno-manutentivi, appartenente ai servizi cimiteriali.

Il turno viene stabilito per un periodo di 24 ore giornaliere.

- **Area di vigilanza** – Il turno viene composto da n. 4 unità, per un periodo di 12 ore giornaliere, funzionante dalle ore 20.00 alle ore 8.00.

Cell
Am
A *Am* *Am* *Am* *b* *9*

- **Area Stato Civile** – Il turno si effettua nei giorni di sabato e domenica e nei giorni festivi infrasettimanali, per un periodo di 12 ore giornaliere dalle ore 8,00 alle ore 20,00.
- **Area Autista macchina di rappresentanza e organi istituzionali:** Il turno si effettua nei giorni di sabato e domenica e nei giorni festivi infrasettimanali, per un periodo di 12 ore giornaliere dalle ore 8,00 alle ore 20,00.

Ai lavoratori inseriti nei vari turni di reperibilità, viene corrisposta una indennità nella misura e con le modalità stabilite dalle vigenti norme contrattuali, previa certificazione da parte dei Responsabili dei Servizi interessati fermo restando che ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese, assicurando la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Turnazione: Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro e può essere organizzato in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative in turno, per poter essere retribuite come tali, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da realizzare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. La misura dell'indennità viene determinata secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.09.00 ed erogata previa attestazione del Responsabile del servizio interessato.

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – Art. 24: Il dipendente che per particolari esigenze di servizio (e quindi non in via ordinaria), viene chiamato a prestare la propria attività lavorativa in giornata di riposo settimanale (di domenica o in altra giornata spettante in base al turno assegnato), ha diritto ad un compenso aggiuntivo rispetto alla retribuzione ordinaria il cui importo è pari alla maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 53, comma 2, lett. b) del CCNL 14.9.00.

L'attività prestata in giorni festivi infrasettimanali da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo, o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo;

Le prestazioni svolte in giorno festivo e festivo infrasettimanale danno diritto alla maggiorazione oraria del 30% della retribuzione che lievita al 50% quando le stesse ricadono in orario notturno festivo.

Per quanto non espressamente evidenziato, si rinvia a tutte le altre prescrizioni di cui all'art. 24 del già citato CCNL 14.9.00.

Indennità maneggio valori: al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori, regolarmente nominato con atto formale da parte dell'organo giuntale quale Agente contabile, per le sole giornate di effettivo servizio, spetta una indennità giornaliera pari ad € 0,52 fino a € 20.000,00, oltre € 20.000,00 tale indennità è stabilita in € 1,00. All'Economo comunale la suddetta indennità è invece attribuita nella misura di € 1,55 per ogni giorno di maneggio valori di cassa, debitamente attestato dal Responsabile del Servizio.

L'indennità è liquidata su base mensile e sarà pagata previa attestazione da parte dei Responsabili dei Servizi interessati, certificante l'effettivo periodo nel quale il personale è stato adibito al maneggio valori di cassa, con la specifica in maniera continuativa ed inoltre, la predetta indennità compete per le sole giornate nelle quali effettivamente il personale è stato adibito al servizio di cassa, procedendo alla contabilizzazione di tutte le assenze effettuate a qualsiasi titolo.

Let. e) - Attività svolte in condizioni particolari di disagio € 7.150,00

Viene riconosciuta una apposita indennità ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C, che svolgono attività lavorative particolarmente disagiate. A tal proposito, una determinata attività lavorativa può essere considerata disagiata sulla base delle mansioni che sono svolte in modo prevalente da ciascun dipendente in relazione alle condizioni di lavoro. Stabilita in via generale la definizione dei criteri di determinazione del concetto di disagio e dei parametri circostanziali che lo caratterizzano, le attività individuate come "disagiate" sono svolte dal personale addetto a cui viene

Multiple handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

stabilito di destinare l'importo complessivo di € 7.150,00, per le seguenti attività istituzionali già individuate con a fianco le risorse assegnate :

- Servizi Cimiteriali (n.1 unità € 600,00) - Autista macchina di rappresentanza (n.2 unità € 2.500,00) - Autista Scuolabus (n.1 unità €1.350,00) - Servizio di manutenzione (n.5 unità € 2.700,00).

Pertanto, sulla base dei criteri, preventivamente stabiliti, si darà corso alla determinazione della relativa indennità, tenendo presenti sia la situazione soggettiva di ciascun singolo dipendente, sia il limite di spesa dato dall'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dello specifico istituto.

Let. f) - Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità *:(art. 36 c.1 CCNL 22.1.04 e art. 7 CCNL 9.5.06)

L'indennità può essere corrisposta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trova applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.99; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulta incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99.

Lo scopo pertanto è quello di consentire l'attribuzione di un riconoscimento economico ai cosiddetti responsabili di procedimento, ossia a quelle figure professionali che, nell'ambito della struttura organizzativa svolgano un'attività che comporti l'assunzione di responsabilità dirette. Il presupposto, affinché, l'indennità possa essere riconosciuta è dato dalla presenza a monte di un provvedimento, di regola emanato dal diretto superiore, che conferisce lo specifico incarico, e che di conseguenza legittima l'esercizio dell'attività. E' necessario valutare preventivamente quale sia l'incarico di responsabilità e l'importanza strategica all'interno dell'Ente di ciascun profilo professionale, individuato come responsabile di procedimento, in tal modo l'indennità determinata in misura non superiore ad € 2.500 annui lordi, potrà essere adeguatamente differenziata tra i soggetti interessati e consentirà di riequilibrare il sistema organizzativo nel suo complesso, anche sotto il profilo di un equo riconoscimento economico dell'attività lavorativa prestata. Resta inteso che il limite invalicabile è dato dallo stanziamento complessivo di cui verrà dotato lo specifico fondo, il quale verrà quindi ripartito sulla base delle considerazioni sopra esposte.

Ribadito che i destinatari dell'incentivo in oggetto, possono essere i dipendenti delle categorie professionali D, C e B al verificarsi delle condizioni illustrate in precedenza, pertanto le specifiche responsabilità di cui all'art. 7, comma 1 CCNL 09/05/06, possono essere ravvisate nelle seguenti ipotesi:

a) responsabilità di procedimenti amministrativi complessi – l'indennità è corrisposta al personale che sia nominato responsabile, di un singolo procedimento o di una categoria di procedimenti complessi, ovvero di procedimenti caratterizzati da una pluralità di fasi, identificate con una loro autonomia giuridica, che per trasversalità e complessità dei processi affidati e /o delle funzioni svolte coinvolgono più strutture comunali, incidendo direttamente sulla loro funzionalità e sulla loro capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati.

b) responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione – l'indennità è corrisposta al personale che sia nominato responsabile di funzioni implicanti competenze elevate ed innovative finalizzate all'analisi studio e ricerca per le quali è richiesto particolare impegno professionale e costante aggiornamento e continua formazione a detto personale fanno carico inoltre le responsabilità dei compiti richiesti nonché eventualmente alla rilevanza e visibilità interna ed esterna ed alla responsabilità di procedimento.

c) responsabilità di sistemi relazioni complessi - l'indennità è corrisposta al personale che sia nominato responsabile a svolgere funzioni relative alla gestione di relazioni complesse in quanto riferite ad ambiti particolari di attività ed implicanti competenze specifiche che per la frequenza di rapporti e livello di autonomia operativa, comportino conoscenze dei processi e delle competenze della propria struttura con soggetti esterni alla struttura.

Col

d) responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche - l'indennità è corrisposta al personale che sia nominato responsabile a svolgere funzioni relative alla gestione di una struttura complessa in ordine alle linee funzionali assegnate o al ruolo strategico riconosciuto, in relazione alla significativa dimensione della struttura con riferimento al numero di persone da coordinare, alla frequenza e complessità di rapporti con soggetti istituzionali interni ed esterni.

L'indennità sarà corrisposta alla fine dell'anno di riferimento, previa attestazione da parte del Responsabile del Servizio e verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'incarico.

Sulla base degli elementi illustrativi di cui sopra, viene deciso di destinare per la remunerazione di tale compenso al personale incaricato per specifiche responsabilità, per l'anno 2015, risorse per €. 22.500,00 e che i destinatari potenziali di tale indennità sono i dipendenti appartenenti alla categoria D, non incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e alla Cat. C, qualora nelle unità operative di ciascun settore non esiste la categoria D.

Let. i) - Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità :(art. 36 c.2 CCNL 22.1.04)

E' possibile compensare le specifiche responsabilità del personale inquadrato nelle categorie B,C e D, attribuite con atto formale da parte del Comune, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficio Elettorale, nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalla Legge; compensare altresì i compiti e le responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'importo annuo massimo è di € 300. Le suddette indennità sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono cumulabili.

Le parti concordano di verificare con cadenza annuale i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi previsti dal presente articolo.

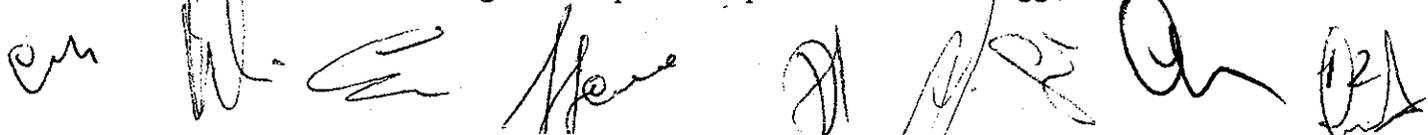
A tal fine è stato stabilito di assegnare nell'importo massimo fissato, un quid ai vari Settori nei quali sono presenti figure professionali svolgenti le suddette funzioni, come appresso:

- 1° Settore (Anagrafe, Stato Civile, URP ed Elettorale)	€ 1.760,00
- 6° Settore (Protezione Civile)	€ 400,00
- 2° Settore (Responsabile Tributi)	€ 240,00

**INCENTIVAZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI (ART 17
COMMA 2 LETT. G)**

Per "specifiche attività e prestazioni", si intendono quelle che sono rese in attuazione di apposite disposizioni di legge, le quali ne prevedono anche la remunerazione, e che trovano quindi la loro fonte di finanziamento in un contesto normativo extra contrattuale. Si tratta di fattispecie che, in genere, comportano per l'Ente un ritorno di tipo economico, o in termini di maggiori entrate o in termini di minori spese. A titolo di esempio, ovviamente non esaustivo di tutte le fattispecie possibili, vanno ricomprese nella casistica considerata, le somme dovute ai dipendenti per la progettazione delle opere pubbliche o degli strumenti urbanistici nonché per la direzione lavori, ai sensi della Legge Merloni e quelle previste nel settore tributario per i recuperi dell'imposta comunale sugli immobili e quelle commisurate all'attività di notificazione.

Gli importi definiti dalle attività e prestazioni considerate, vanno calcolati preventivamente ed inseriti nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.04. La lett. g) dovrà riportare esattamente l'entità delle cifre risultanti, che nella fattispecie si caratterizzano in pratica come una partita di giro. Si sottolinea che la contrattazione decentrata non può entrare nel merito delle scelte amministrative, che conducono all'attivazione degli istituti premianti previsti dalle varie leggi, ma dovrà limitarsi a



controllare che vi sia una correlazione tra la prestazione resa e la somma da liquidare ai dipendenti. Lo scopo del contratto è evidentemente quello di ricondurre ad una unica entità economica (il fondo) tutte le somme che rientrano nel concetto di salario accessorio, onde evitare gestioni prive di controllo che potrebbero portare all'insorgere di situazioni tali da creare forme di eccessivo squilibrio retributivo tra il personale dipendente.

L'attribuzione, quindi, delle quote di progettazione cui si applicano la Legge Merloni e gli altri incentivi di legge, sono oggetto di bilanciamento con i compensi collegati alle quote di incentivi previsti per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

In coerenza con quanto sopra esposto, al fine di introdurre meccanismi di perequazione retributiva nell'ente riconoscendo il contributo comunque fornito da tutto il personale al processo produttivo aziendale ed al raggiungimento degli obiettivi di gestione si concorda di assegnare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività risorse derivanti dall'individuazione di nuovi criteri di riparto, concordati in sede di contrattazione decentrata e riportati quali atti di indirizzo propedeutici alla modifica dei rispettivi regolamenti.

Letto, approvato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

ALBINO MARIA

LOREFICE CARMELO

SAVARINO ROSARIO

AGOSTA ORAZIO

MINGO CORRADO

TRAMONTANA AGATA

PER LA PARTE SINDACALE

CAVARRA CORRADO

SCARSO SEBASTIANA

PIRRUCCIO ALFONSO

CICERO GIUSEPPE

PELLIGRA GUGLIELMO

MELI SAVERIO