



CITTÀ DI ERCOLANO

(PROVINCIA DI NAPOLI)

ESTRATTO

dal Registro degli Atti Originali della Giunta Municipale

Deliberazione N. 534

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2017/2019 ED ECONOMICO 2017 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ERCOLANO. I.E.

L'anno duemiladiciassette il giorno venti del mese di dicembre alle ore 11,45 , nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata si è riunita la Giunta Municipale nelle seguenti persone.

COMPONENTI	QUALIFICA	PRESENTI
BUONAJUTO CIRO	SINDACO-PRESIDENTE	SI
FIENGO LUIGI	VICESINDACO-PRESIDENTE	NO
DI FIORE GIULIANA	ASSESSORE	SI
DI STASIO IVANA	ASSESSORE	SI
IMPROTA CLAUDIA	ASSESSORE	SI
PERONE LUCIO	ASSESSORE	SI
MAURO PIETRO PAOLO	ASSESSORE	SI
PERNA GIAMPIERO	ASSESSORE	SI

Partecipa SEGRETARIO GENERALE del Comune: DOTT. FERDINANDO GUARRACINO .

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita la Giunta a deliberare sulla proposta numero 554 di cui all'oggetto sulla quale sono stati espressi i pareri così come previsto dall'art. 49 - Comma I - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;



LA GIUNTA

Vista la proposta formulata dal Vice Sindaco – Assessore al personale dott. L. Fiengo e relativa all'oggetto;

Dato atto che sulla proposta come sopra formulata sono stati espressi i pareri così come previsto dall'art. 49, Comma I – del D.Lgs 18/08/2000, n. 267;

Ritenuto di fare propria ed approvare la proposta in ispecie, disponendo che la medesima venga allegata al presente deliberato, per far parte integrante sostanziale sotto la lettera A);

A voti unanimi favorevolmente espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. di **approvare**, come ad ogni effetto **approva**, la premessa assertiva ed esplicativa di cui all'allegato A), che di seguito si intende fedelmente ed integralmente trascritta;
2. di **prendere atto** dell'ipotesi di C.C.D.I. sottoscritta dalle parti in data 30.11.2017 per il personale dipendente del Comune di Ercolano di area non dirigenziale, parte normativa triennio 2017-2019 e parte economica relativa al Fondo per le risorse decentrate anno 2017, allegata alla presente sub 1);
3. di **prendere atto** della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria previste dall'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001, redatte nel rispetto degli schemi predisposti dalla Ragioneria Generale dello Stato (circolare n. 25 del 19.07.2012) relative all'ipotesi di CCDI de qua, rispettivamente del 04.12.2017 prot. n. 60369 e del 07.12.2017, prot. n. 61015, rispettivamente a firma del Dirigente del settore competente in materia di personale e del dirigente del settore finanza e controllo, allegata alla presente sub 2) e delle quali si condividono integralmente i contenuti;
4. di **prendere atto** che così come richiesto dall'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 1/4/1999 (*"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori"*), con il verbale del 17.03.2015, trasmesso con nota a firma del Dirigente del settore finanza e controllo prot. n. 13356 del 17.03.2015, allegata sub 3) il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla ipotesi di CCDI – fondo 2014 previo esame della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli del CCNL;
5. di **prendere atto** dello schema elaborato dall'Ufficio del Personale di CCDI per il personale dipendente del Comune di Ercolano di area non dirigenziale, parte normativa triennio 2017-2019 e parte economica relativa al Fondo per le risorse decentrate anno 2017, allegata alla presente sub 4);
6. di **autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dott. Francesco Zenti, Dirigente del Settore Affari Generali e Pianificazione alla sottoscrizione definitiva del relativo contratto collettivo decentrato integrativo;
7. di **autorizzare** i Dirigenti dei Settori dell'Ente a procedere alla effettiva, valida e tempestiva applicazione al personale di questo Comune dell'accordo suddetto successivamente alla sua formale sottoscrizione;
8. di **allegare** alla presente la documentazione citata ai punti del presente dispositivo;
9. di **dare mandato** al Dirigente del Settore affari generali e pianificazione per la pubblicazione sul sito web del Comune della documentazione qui allegata;
10. di **dare mandato** al Servizio competente in materia di personale a trasmettere telematicamente all'A.R.A.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - indirizzo pec: integrativo@pec.aranagenzia.it) e al CNEL (Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro – indirizzo pec: trasmissionecontratti@cnel.it) entro cinque giorni dalla sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale del Comune di Ercolano, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001: 1) la presente deliberazione, 2) il contratto decentrato integrativo, 3) le relazioni tecnica illustrativa e tecnica-finanziaria, 4) il parere espresso dal Collegio dei revisori dei conti;
11. di **dichiarare** la presente, con separate votazione ed all'unanimità, immediatamente esecutiva, avendo rilevato la



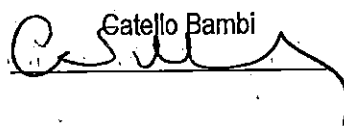
ALLEGATO A

CITTÀ DI ERCOLANO

(NAPOLI)

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2017/2019 ED ECONOMICO 2017 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ERCOLANO.

FUNZIONARIO ISTRUTTORE

 Gattello Bambi

Relazione dell'ufficio – ISTRUTTORIA e/o PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

L'AMMINISTRATORE

Premesso che la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti dei servizi e che essa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

Richiamato l'art. 40 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001 CHE prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

Visto l'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001;

Visto l'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 1 del C.C.N.L. 22.01.2004 per il personale del comparto Regioni EE.LL., che descrive l'iter del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, al fine del rilascio da parte della Giunta Comunale dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva degli accordi decentrati;

Richiamato l'art.4 del C.C.N.L. 1/4/1999, nel quale si stabilisce che in ciascun ente le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo, utilizzando le risorse di cui all'art.15 di detto C.C.N.L., nel rispetto della disciplina fissata dall'art.17 sempre del medesimo C.C.N.L., sulle materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 118 del 14.09.2010 e ss.mm.ii. di costituzione della Delegazione Trattante di parte pubblica di questo Ente;

Preso atto che:

- l'articolo 15 del C.C.N.L. Comparto Regioni – Autonomie Locali dell'1.4.1999 disciplina il finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- l'articolo 17 del citato C.C.N.L. detta la disciplina per l'utilizzo del fondo costituito ai sensi del precedente articolo 15;
- il comma 1 dell'articolo 4 del medesimo C.C.N.L. stabilisce che gli Enti stipulano il contratto collettivo decentrato utilizzando le risorse di cui all'articolo 15, nel rispetto della disciplina dell'articolo 17;



integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro;

Visto l'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, che impone alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria certificate dagli organi di controllo in materia di contrattazione integrativa;

Richiamato l'art. 11, comma 8, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009, che obbliga le Amministrazioni a pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" l'ammontare dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti

Ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Ritenuto, tanto premesso, che nulli osti al rilascio, da parte di questo organo, all'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Ercolano, dott. Francesco Zenti alla sottoscrizione dell'accordo decentrato, che si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale sub 4);

Ritenuto, ancora, di autorizzare i dirigenti del Comune a procedere alla effettiva, valida e tempestiva applicazione al personale di questo Comune dell'accordo suddetto successivamente alla sua formale sottoscrizione;

Ritenuto, altresì, di dichiarare la presente immediatamente esecutiva al fine di accelerare i tempi per la sottoscrizione del CCDI e per la sua applicazione;

Visti gli artt. 91 e 163 del Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sugli ordinamenti degli Enti Locali";

Visto lo Statuto comunale;

Visto l'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il CCNL vigente;

Accertato che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, è stato richiesto, in merito al presente provvedimento, il parere del responsabile del servizio interessato al provvedimento in ordine alla regolarità tecnica nonché il parere del Responsabile del Servizio Finanziario;

Considerato che detti pareri, riprodotti nell'allegato, sono favorevoli, per cui, per quanto attiene la normativa citata, il presente provvedimento contiene ogni elemento essenziale del procedimento richiesto dalle vigenti disposizioni in materia;

PROPONE

alla Giunta l'adozione della presente proposta e del seguente dispositivo:

1. di approvare, come ad ogni effetto approva, la premessa assertiva ed esplicativa di cui all'allegato A), che di seguito si intende fedelmente ed integralmente trascritta;
2. di prendere atto dell'ipotesi di C.C.D.I. sottoscritta dalle parti in data 30.11.2017 per il personale dipendente del Comune di Ercolano di area non dirigenziale, parte normativa triennio 2017-2019 e parte economica

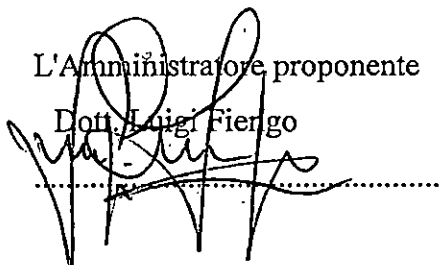
3. di **prendere atto** della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria previste dall'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001, redatte nel rispetto degli schemi predisposti dalla Ragioneria Generale dello Stato (circolare n. 25 del 19.07.2012) relative all'ipotesi di CCDI de qua, rispettivamente del 04.12.2017 prot. n. 60369 e del 07.12.2017, prot. n. 61015, rispettivamente a firma del Dirigente del settore competente in materia di personale e del dirigente del settore finanza e controllo, allegate alla presente sub 2) e delle quali si condividono integralmente i contenuti;
4. di **prendere atto** che così come richiesto dall'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 1/4/1999 ("Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva - decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori"), con il verbale del 14.12.2017, trasmesso con nota prot. n. 62387, allegata sub 3) il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla ipotesi di CCDI parte normativa triennio 2017-2019 e parte economica relativa al Fondo per le risorse decentrate anno 2017, previo esame della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli del CCNL;
5. di **prendere atto** dello schema elaborato dall'Ufficio del Personale di CCDI per il personale dipendente del Comune di Ercolano di area non dirigenziale, parte normativa triennio 2017-2019 e parte economica relativa al Fondo per le risorse decentrate anno 2017, allegato alla presente sub 4);
6. di **autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dott. Francesco Zenti, Dirigente del Settore Affari Generali e Pianificazione alla sottoscrizione definitiva del relativo contratto collettivo decentrato integrativo;
7. di **autorizzare** i Dirigenti dei Settori dell'Ente a procedere alla effettiva, valida e tempestiva applicazione al personale di questo Comune dell'accordo suddetto successivamente alla sua formale sottoscrizione;
8. di **allegare** alla presente la documentazione citata ai punti del presente dispositivo;
9. di **dare mandato** al Dirigente del Settore affari generali e pianificazione per la pubblicazione sul sito web del Comune della documentazione qui allegata;
10. di **dare mandato** al Servizio competente in materia di personale a trasmettere telematicamente all'A.R.A.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - indirizzo pec: integrativo@pec.aranagenzia.it) e al CNEL (Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro - indirizzo pec: trasmissionecontratti@cnel.it) entro cinque giorni dalla sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale del Comune di Ercolano, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001: 1) la presente deliberazione, 2) il contratto decentrato integrativo, 3) le relazioni tecnica illustrativa e tecnica-finanziaria, 4) il parere espresso dal Collegio dei revisori dei conti;
11. di **dichiarare** la presente, con separata votazione ed all'unanimità, immediatamente esecutiva, avendo rilevata la sussistenza di motivi di urgenza.



Data 15/12/2017

L'Amministratore proponente

Dott. Luigi Fiergo



Parere in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta (Art. 49, I° comma D.Lgs. n. 267/2000)

FAVO REF NO CO

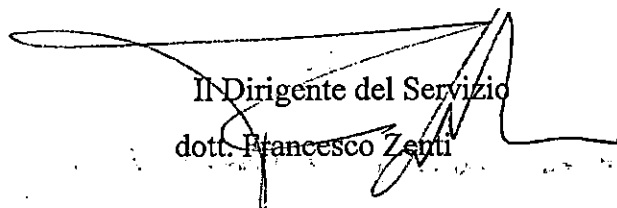
.....
.....
.....
.....

Data

15.12.2017

Il Dirigente del Servizio

dott. Francesco Zenti



Si attesta che la predetta spesa ha regolare copertura finanziaria come da dati che seguono (Art. 151 comma 4 D.Lgs. 267/2000)

Bilancio art.....

Somma stanziata.....

Somma impiegata.....

Variazioni per storni.....

Somma disponibile.....



.....
.....
.....
.....
.....
.....



Parere in ordine alla sola regolarità contabile della proposta (Art. 49, 1° comma D.Lgs. n.267/2000)

** favorevole **

Data 15.12.2017

Il Dirigente del Servizio
Dott.ssa Paola Tallarino

Parere di conformità - Ex art. 51, comma 2 dello Statuto adottato con deliberazione di C.C. n. 29 del 27.06.2001

favorevole a condizione che gli istituti contrattuali del servizio decisorio siano applicati tenendo conto delle modalità e condizioni previste dal CCNL 1/4/1999 Enti locali, dalle circolari Seg. G. prot. n. 26549 del 16/05/2017 e dal parere ARAN prot. n. 6094 del 27/07/2017, in particolare per quanto concerne l'istituto della
Data
turnazione — 19/12/2017

Il Segretario Generale

Dott. E. Guaracino

DECISIONE DELLA GIUNTA

Il Segretario Verbalizzante



Acc. 1

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2017-2019 PARTE ECONOMICA ANNO 2017

L'anno 2017, il giorno 30, del mese di NOVEMBRE, alle ore 13.15 in Ercolano, nel Palazzo di Città, Aula Consiliare, sono presenti:

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA				
Cognome	Nome	Funzione	Presente	Assente
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione	X	
Tallarino	Paola	Dirigente settore Finanza e Controllo e Dirigente settore servizi culturali	X	
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE				
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Presente	Assente
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.		X
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.	X	
Russo	Mario	U.I.L. F.P.L.	X	
		U.I.L. F.P.L.		X
MANFREDI	GIUSEPPE	C.I.S.L. F.P.	X	
		C.I.S.L. F.P.		X
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		X
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		X
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.		X
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	X	
Bonavita	Giovanni	R.S.U.	X	
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	X	
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	X	
Esposito	Marco	R.S.U.		X
Falco	Rosario	R.S.U.	X	
Formicola	Nunzio	R.S.U.	X	
Ignorato	Umberto	R.S.U.	X	
Lauro	Francesco	R.S.U.	X	
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	X	
Morga	Matteo	R.S.U.	X	
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	X	

Al termine della riunione le parti come sopra costituite sottoscrivono l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ercolano, area non dirigenziale, parte normativa 2017-2019, allegato al presente verbale:



IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2017-2019

PARTE NORMATIVA

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Quanto sopra preliminarmente posto, le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del d.lgs. 165 del 2001 e s.m.i. in cui si prevede che "1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- all'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - all'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
- Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello art.4 – p.1 CCNL 22.01.2004.

Art.2

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

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale e a tempo determinato. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

1. ANNO
2. BILE ★

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Gli istituti previsti dal presente contratto si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito dell' finanziamento complessivo del progetto.

Il contratto ha efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, ed è valido per tutta la vigenza del CCNL.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019.

E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo 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.

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.

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. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

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

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà alla convocazione della riunione di norma entro 15 gg. dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4

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

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10 comma 2 del CCNL01.04.1999 sia firmato:

- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004.

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

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

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

- "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/01);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

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

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

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.



Art. 6

Sistema delle relazioni sindacali

Il nuovo sistema di relazioni sindacali è quello definito nel d.lgs. 165/01 e ss.mm.ii nonché nel D.L. 95/2012 convertito in Legge n.135 del 7 Agosto 2012.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati.

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

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

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 8

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

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

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

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

Art. 9

Modalità di concertazione

Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

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

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

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

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

La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dai componenti della delegazione trattante di partepubblica, integrata con il dirigente di riferimento in rapporto alla materia trattata.

Art. 10 Informazione

L'Ente informa la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

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

Su richiesta di una delle parti, sono possibili incontri in presenza di iniziative concernenti:

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

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore ove individuato dalla stessa ovvero ai singoli componenti ove tale figura non sia stata individuata.

Relativamente alle OO.SS. rappresentative l'informazione può essere effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 11 Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 47 del D.Lgs. 428/90.

Art. 12 Diritto di assemblea

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

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

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

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

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

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

Art. 13 Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

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

Le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali all'Amministrazione all'indirizzo di posta elettronica certificata dell'Ente.

Art. 14 Pari opportunità

L'Amministrazione assume le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

L'Amministrazione s'impegna a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo e un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, di cui all'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001 sostituisce, unificando le competenze di un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione d'iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

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

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

Art. 15

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso la struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

I Dirigenti - Datori di lavoro, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, definiscono una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

Art. 16

Sviluppo delle attività formative

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che l'Ente ha in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma e alla domanda di maggiore qualità ed efficacia dei servizi, richiede che l'Amministrazione consideri la formazione come un processo continuo che, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'ente.

Le parti concordano quanto segue.

La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al risultato, per sviluppare autonomia e capacità di iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata: ai sensi del comma 4 del medesimo articolo, su tale materia, decorso trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

In particolare, si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.

La formazione dovrà coinvolgere progressivamente tutto il personale dipendente.

I piani formativi sono finalizzati a:

- accrescere le conoscenze di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
- completare la formazione di ingresso dei lavoratori neo assunti;
- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali;
- favorire la progressione economica orizzontale del personale;

- riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
- riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie;

I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il dirigente del settore. Nel caso il numero delle ore giornaliere di formazione sia pari o superiore alle 9 ore e il corso si svolga fuori dal territorio comunale, sarà garantito il rimborso per un pasto nei limiti di legge; il tempo di viaggio impiegato per la partecipazione a corsi fuori dalla sede comunale, ma sempre in territorio provinciale, sarà considerato orario di servizio.

Per il perseguimento dello sviluppo delle attività formative l'incremento dei finanziamenti avverrà tenendo conto dell'art.23 del CCNL del 01/04/1999, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

Ogni anno l'Ente redige un Piano di Formazione, tenendo conto del criterio della rotazione e delle pari opportunità.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, al fine di favorire una cultura gestionale improntata al risultato.

Le attività di formazione rivolte ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni restano disciplinate dall'art.53 c.6 lettera f), bis del d.lgs. 165/01.

Art.17

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, finalizzato ad agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utente e all'efficacia ed efficienza del lavoro, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione all'articolazione dell'orario di servizio da definirsi in sede di concertazione.

Le attività lavorative vanno ricomprese nelle 36 ore settimanali. La misurazione avviene attraverso strumenti informatici.

L'accumulo e il riutilizzo di parti di orario settimanale, la previsione di eventuali banche ore vanno analizzate attentamente e viste in funzione di una reale riduzione dello straordinario, maggiore efficacia ed efficienza, maggiore apertura dei servizi al pubblico ed eventuale possibilità di flessibilità di orario regolata per i dipendenti.

L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio, i dirigenti di ciascun settore tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chieda di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.

È data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare.

Art. 18

Servizi pubblici essenziali

In ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali...", le parti individuano i servizi pubblici essenziali da assicurare in caso di sciopero come riportato nel presente articolato.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.

Sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se, eventualmente, svolti in regime di convenzione o di concessione, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83 e delle vigenti disposizioni contrattuali in materia in particolare dell'articolo 2 del CCN del 07.05.2000, quelli di seguito identificati:

1. stato civile e servizio elettorale;
2. igiene, sanità ed attività assistenziali;
3. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
4. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
5. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
6. trasporti;
7. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
8. servizi del personale;
9. servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma che precede è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
2. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;



3. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
 4. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
 5. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
 6. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
 7. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
 8. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 9. servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
 10. fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
 11. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
 12. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve;
 - 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
 - 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - 16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore; *servizi di igiene ambientale*
 - 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
 - 18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni dell'art.3 del presente accordo;
 - 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
 - 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA -TIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
- registrazione brevetti.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

In questo Ente sono garantiti i seguenti servizi:

- Servizio di Stato Civile;
- Servizio Elettorale;
- Servizio Cimiteriale;
- Servizio di Vigilanza Urbana;
- Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive
- Servizio Contabilità del Personale;

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili. A tal fine le OO.SS., con un preavviso di almeno dieci giorni devono comunicare ogni sciopero e l'indicazione della durata delle singole astensioni dal lavoro.

L'Amministrazione Comunale provvederà a dare comunicazione agli utenti, a mezzo pubblicazione di apposito comunicato sul sito web del Comune almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.

La comunicazione agli utenti di cui sopra riporterà le modalità ed i tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero nonché la piena riattivazione quando l'astensione dal lavoro sarà terminata.

FILE * 03

In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adeguata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS si impegnano a comunicarla tempestivamente.

Ai sensi dell'Art. 2 comma 7 della Legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale e di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e delle sicurezza dei lavoratori.

Ai sensi dell'Art. 5 della Legge 146/90 l'Amministrazione provvederà tempestivamente alla pubblicazione sul sito web del Comune del numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.

L'Amministrazione provvederà altresì a fornire alle R.S.U. entro 7 giorni:

- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero;
- il numero dei dipendenti regolarmente contingentati ai sensi delle norme vigenti;
- il numero dei dipendenti in permesso con ore a recupero, ferie, riposo, ecc.;
- il numero dei lavoratori assenti per malattia, infortunio o altri permessi retribuiti;
- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero.

Le prestazioni indispensabili e il contingente numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono così definiti:

Struttura	Prestazioni	Contingente
Sezione stato civile e leva	raccoglimento delle sole registrazioni delle nascite e delle morti, espletamento pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e inumazione delle salme	n. 1 unità (Funzionario categoria D o Istruttore direttivo categoria D o Istruttore - Cat. oppure Collaboratore Professionale Amministrativo o addetto alla registrazione dati - Cat. B/B3) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
Sezione servizi elettorali	tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti (Pretura, Tribunale, Prefettura). Ove vengano proclamati scioperi in tale periodo l'esonero riguarda tutto il personale in servizio presso l'Ufficio Elettorale, e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri Uffici o Servizi. E' da comprendersi anche il servizio di smontaggio seggi nei plessi scolastici	nei giorni di svolgimento delle operazioni elettorali non può partecipare allo sciopero tutto il personale coinvolto nelle operazioni.
Sezione servizi cimiteriali	garantire il servizio delle onoranze funebri già programmate nel rispetto del regolamento di Polizia Mortuaria (trasporto, ricevimento e inumazione della salma)	n. 1 esecutore (Cat. B1) oppure n. 1 operatore (Cat. A.) addetti ai servizi cimiteriali.
Polizia Municipale	a) Pronto intervento; b) Assistenza, interventi di T.S.O.; c) Vigilanza fiere, mercati, manifestazioni pubbliche di particolare rilevanza	n. 1 Funzionario di vigilanza cat. D n. 2 unità per turno Istruttore di vigilanza (Cat. C).
Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive	Garanzia erogazione servizio di informazione ai turisti	n. 1 istruttore n. 1 esecutore
Sezione Contabilità del personale	garanzia degli adempimenti relativi alla erogazione degli emolumenti retributivi, alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Il servizio viene garantito in caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti se servizio personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni comprensivi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.	N. 1 unità: Funzionario categoria D, ovvero n. 1 istruttore (Cat. C) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
SEZIONE PROTEZIONE AMBIENTALE	garanzia degli adempimenti relativi alle emergenze ambientali - inquinamento	N. 3 unità Istruttore categoria D N. 1 unità

- Per il servizio di rimozione rifiuti urbani, appaltato a privati, in caso di sciopero, si applicano le norme di cui al vigente accordo di settore.
- Per il servizio di protezione civile, di competenza della sezione servizi di protezione civile, la copertura avviene con personale in reperibilità di 24 ore.
- Per i servizi pubblici essenziali non erogati dall'ente, i contingenti di personale saranno definiti se le prestazioni connesse saranno assicurate in via ordinaria.
- Per la Scuola Paritaria dell'Infanzia si rinvia a quanto stabilito dall'articolo 3 del CCNQ del 07.05.2002.

Le parti concordano che i Dirigenti dei settori in cui rientrano servizi pubblici essenziali provvederanno, nel rispetto del presente accordo, ad individuare nominativamente i dipendenti presso i servizi essenziali tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati quindi dallo sciopero.

Cinque giorni prima dello sciopero i Dirigenti interessati comunicano per iscritto alla delegazione trattante dell'Ente di parte sindacale e all'ufficio competente in materia di personale l'elenco nominativo dei dipendenti inclusi nei contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali. Entro lo stesso termine deve essere comunicato per iscritto lo stato di "contingentato" ai singoli interessati, indicando loro con termini precisi quali prestazioni sono tenuti a fornire. Gli stessi entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione possono esprimere al Dirigente la loro volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione.

Si precisa che il personale esonerato dallo sciopero può essere impegnato solo ed esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente articolo; diverso comportamento è da intendersi come antisindacale.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 19

Quantificazione delle risorse

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 competenza dell'Amministrazione.

La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti, e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nell'accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

Il finanziamento di tali Risorse Variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte dell'O.I.V..

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

Le risorse art. 15 comma 5 saranno destinate alla realizzazione di progetti individuali e/o di gruppo, secondo i seguenti indirizzi, che potranno essere integrati o modificati con provvedimento della giunta comunale sentite le OOS:

In via generale i progetti dovranno perseguire le seguenti finalità generali, finalità che potranno essere integrate e modificate con deliberazioni di indirizzo della Giunta Comunale:

RAZIONALIZZAZIONE ED EFFICIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE COMUNALE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- modifiche delle procedure di lavoro al fine di generare economie di spesa, riducendo le spese di funzionamento degli uffici e dei servizi;
- maggiori entrate tributarie o dei servizi (a parità di tariffe e aliquote applicate);
- contenimento dei costi d'appalto o per acquisto di forniture o servizi attraverso internalizzazione di servizi o parti rilevanti di essi.

INNOVAZIONE E PROGRAMMAZIONE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- individuazione, programmazione e attivazione di nuovi servizi per i cittadini e per le imprese;
- innovazione tecnologica e informatica degli uffici e dei servizi tramite la dematerializzazione di documenti amministrativi, la comunicazione e la definizione dei procedimenti amministrativi tramite sviluppo di tecnologie web;
- sviluppo di strumenti di programmazione e controllo.

I progetti speciali/obiettivo, che contribuiscono alla definizione dei complessivi obiettivi della performance organizzativa, per essere compresi tra quelli che saranno incentivati economicamente si devono riferire pertanto a una delle seguenti fattispecie:

1. introduzione di nuovi servizi, o internalizzazione di servizi o di parti rilevanti di essi, con riduzione significativa della spesa per appalto a terzi;
2. introduzione di nuove consistenti procedure di semplificazione amministrativa, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici o innovazioni informatiche, riorganizzazione di procedimenti amministrativi e d'ufficio con trasformazione dei documenti cartacei in documenti informatici;
3. progetti di servizi di sicurezza pubblica in orari notturni e festivi;
4. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di servizi a rilevanza economica, misurati a consuntivo con la realizzazione di un conto economico del servizio;
5. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di funzionamento degli uffici e/o servizi, con dimostrazione analitica della riduzione dei costi a consuntivo, e senza riduzione della qualità dei servizi stessi;
6. attuazione di progetti di equità in campo tributario o di ottimizzazione della riscossione di entrate comunali.

Non sono comunque considerati progetti (individuali e/o di gruppo) finanziabili con incentivazione economica, l'attuazione di obiettivi, anche nuovi, rientranti nelle normali funzioni dei dipendenti, che non comportino rilevanti modifiche della organizzazione del lavoro e/o dei servizi.

Art. 20

Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla legge e dai contratti nazionali; istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo II) 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;
- 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".

Capo II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 21

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui presente Titolo, 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 e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato nell'Ente. Tale sistema prevede che l'erogazione dei compensi incentivanti avviene in base ai seguenti principi:
 - la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni tra i singoli dipendenti;
 - il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni su sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dall'O.I.V..

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 uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione di dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

- c) la prestazione 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;
- d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 22

Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale

La produttività trova, in via ordinaria, il suo finanziamento nella parte variabile del fondo per le risorse decentrate, ma le parti non impegnate di risorse stabili possono essere destinate al suo finanziamento. La produttività ha, nelle previsioni del contratto nazionale, uno strettissimo collegamento con il raggiungimento degli obiettivi assegnati, che devono avere un carattere aggiuntivo rispetto alle normali prestazioni lavorative ed un legame altrettanto stretto con valutazioni meritocratiche.

In sintesi:

- 1) la produttività individuale viene attribuita ai dipendenti sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti dall'amministrazione comunale e sulla base della valutazione effettuata dal Dirigente di settore. Detta valutazione deve caratterizzarsi per lo stretto collegamento con gli obiettivi iniziali che devono avere un nesso con quelli previsti dai documenti programmatici dell'ente;
- 2) i compensi per produttività verranno liquidati alla fine del processo produttivo, in base al punteggio finale pesato conseguito nella scheda di valutazione annuale. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale sarà effettuata dall'ultimo dirigente che dovrà concordare i punteggi da attribuire con il dirigente del settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo Dirigente dovrà, pertanto, firmare la scheda.

Destinatario del compenso è tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, con le limitazioni di cui al vigente Sistema di valutazione.

Art. 23

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";
- b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali variabili previste dal CC.CC.NN.LL. vigenti.

Riduzione del Fondo ex art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015

In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Atteso che la formulazione della nuova norma è sostanzialmente uguale a quella inserita nell'art. 9, comma 2bis, del decreto legge n. 78/2010 per il periodo 2011/2014, si ravvisa l'opportunità di procedere all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 12 del 15.04.2011 e con la circolare n. 16 del 02.05.2012, dalla Corte dei Conti a Sezioni riunite, con la deliberazione n. 51 del 4.10.2011, per quanto attiene alle risorse da escludere dalla riduzione e dalla Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti Puglia, che con la delibera n. 58 del 12.07.2011 ha precisato che anche le economie dell'anno precedente non sono soggette a riduzione.

Di seguito si riporta la costituzione del fondo anno 2017:

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	1.160.511	1.160.511
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	133.920	133.920
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	43.110	43.110
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	57.563	57.563
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	7.816	7.816



altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilita'	6.291	6.291
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	207.332	207.332
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	195.122	195.122
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	134.414	135.657
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	43.981	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	163.235	163.235
TOTALE RISORSE STABILI	1.738.863,00	1.784.087,00

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	16.712	32.000
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	68.000	70.000
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	4.000	4.000
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	20.000	10.000
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	12.945	
Totale Risorse variabili soggette al limite	95.767	130.000

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	313.370	647.786
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	20.000	46.000
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	333.370	693.786
TOTALE RISORSE VARIABILI	429.137	823.786
TOTALE	2.168.000	2.607.873

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

1.834.630 1.914.087

"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

1.834.630 1.914.087

RIDUZIONE

-79.457



Art. 24

Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

In caso di mobilità esterna non sono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione delle progressioni orizzontali per un importo di:

€ 60.000,00 per l'anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative, dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87, dell'indennità dovuta al personale educativo e dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività è ulteriormente depurato dalle quote destinate al finanziamento:

- della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative sono definite nell'importo di € 147.372,30 anno 2017 e seguenti salva diversa determinazione dell'Amministrazione;
- dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 dovuta al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* tale indennità pari all'importo di €. 774,69 annue. Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari a €. 5.422,83 (n. 07 unità in servizio)
- dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di € 5.116,32 per l'anno 2017;
- dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità ancorché non attribuito per un importo complessivo di € 20.290,95 anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto anno 2017 – Art. 33, comma 4 del CCNL 22.01.2004

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tabella D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente.

Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Per l'anno 2017 le quote destinate al finanziamento dell'indennità di comparto finanziate con le risorse decentrate stabili sono così determinate:

Tabella D

Indennità di comparto

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

Categoria	Dal 1.1.02 (1)	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.03 (4)
		Dal 1.1.02 (2)	Dal 31.12.03 (3)	
D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,28	32,40

Per un totale anno 2017 complessivo di € 147.100,00 a carico del fondo e € 19.782,00 a carico del bilancio comunale.

Decurtazione per inquadramento personale della ex 1^a e 2^a q.f. e personale dell'area di vigilanza

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 3 del CCNL del 31.03.1999 il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del citato CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 4 del CCNL del 31.03.1999 il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, già inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del medesimo CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai sensi e per gli effetti del comma 7 del medesimo citato articolo l'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del citato articolo è a carico del fondo per le risorse decentrate.

L'importo complessivo è determinato per l'anno 2017 in € 22.950,69 come si evince dal prospetto sotto riportato:

Personale in servizio al 31.12.2016	Categoria attribuita al 01.01.1998	QUALIFICA DI PROVENIENZA AL 31.12.1997	ONERE ANNUO PER IL REINQUADRAMENTO	Risorse necessarie anno 2017
n. 3 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	A	II	€ 381,66	1.144,98
n. 31 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	C	V	€ 703,41	21.805,71
Totale				22.950,69

RIEPILOGO

Il fondo anno 2017 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare a:

TOTALE FONDO	1.784.087,00
PROGRESSIONI STORICHE	-637.380,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-147.372,30
INDENNITÀ COMPARTO	-147.100,00
DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE O DI STAFF PER I DIPENDENTI DELL'EX 8 ^a Q.F.	-5.422,83
PERSONALE EDUCATIVO	-5.116,32
REINQUADRAMENTO	-22.950,69
ALTA PROFESSIONALITÀ 2017	-20.290,95
TOTALE FONDO DEPURATO	798.453,91

Capo III

ISTITUTI CONTRATTUALI SPECIFICI

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE I CORRISPONDERE LE INDENNITÀ ED I COMPENSI PREVISTI DAL CCNL

Art. 25
Principi generali



Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di settore.

L'indennità è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione delle prestazioni che si caratterizzano in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrata con cadenza trimestrale e comunque revocata tempestivamente allorché le condizioni non sussistano più.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità saranno definite annualmente in sede di accordo decentrato integrativo.

Art. 26

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo

Per l'anno 2017 le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo sono quantificate in € 622.192,00.

TURNAZIONE

Per la disciplina dell'indennità di turno, fatta salva la più generale disciplina legale sull'orario di lavoro, in particolare quella contenuta nel D.Lgs. 66/2003 e s.m.i., si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00 in particolare:

- ☐ 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 all'articolazione adottata nell'ente;
- ☐ i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- ☐ i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno s'intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- ☐ al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- ☐ turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro, che presuppongono l'esistenza di una programmazione dei turni di lavoro.

Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza; ad esso è funzionale l'orario di lavoro.

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili o bimestrali non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 5 dello stesso articolo.

Il principio della distribuzione equilibrata dei turni mensili non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico"; un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non contraddice il concetto di equilibrio. Vale a dire che nell'ambito del mese il numero dei turni antimeridiani deve sostanzialmente pareggiare quello dei turni pomeridiani ed, eventualmente quelli notturni. E' ammesso uno scostamento del 10% per eventuali spostamenti di turno dovuti ad esigenze di servizio. Per le giornate eccedenti tali limite non verrà erogata l'indennità di turno.

L'indennità di turno non può essere corrisposta all'unico lavoratore che effettua prestazioni alternativamente in orario antimeridiano e pomeridiano.

E' ammessa la parziale sovrapposizione dei turni lavorativi per una limitata durata (ad esempio, 15-30 minuti) solo quando sia assolutamente necessaria per consentire il cosiddetto "cambio delle consegne", in presenza di attività e servizi con particolare

complessità organizzative e gestionali, che richiedano un adeguato scambio di informazioni o comunque altri adempimenti tra il dipendente che lascia e quello che subentra.

Le strutture autorizzate ad operare in regime di turnazione sono individuate con apposita disposizione di servizio, assunta nel rispetto delle norme contrattuali vigenti, dai Dirigenti dei settori assolve le relazioni sindacali di informazione ed eventuale concertazione.

Le strutture individuate osservano l'orario di lavoro turnato stabilito dal Dirigente di riferimento.

Al personale eventualmente comandato a rendere servizio nelle giornate festive escluse dalla turnazione (infrasettimanale) andrà applicata la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 14.9.2000 come modificata dall'art. 14 CCNL 2001-2001 nei limiti contenuti dalla disciplina stessa. Il ricorso all'istituto contrattuale dell'art. 24 del CCNL 14.9.2000 di che trattasi è tassativamente vietato al di fuori di tali ipotesi. E' ammessa la deroga a tale divieto solo in caso di calamità naturali (es. terremoti, inondazioni, alluvioni, eruzioni vulcaniche, nevicate eccezionali) o di calamità igienico sanitarie (es. epidemie) e comunque nei limiti di cui alla contrattazione nazionale.

INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 CCNL 22.01.2004;
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

I profili beneficiari di tale indennità sono:

- ☐ guida automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus;
- ☐ mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- ☐ lavori di manutenzione stradale e di segnaletica;
- ☐ raccolta e smaltimento rifiuti urbani;
- ☐ rimozione e sepoltura salme;
- ☐ predisposizione pasti in cucine di grandi dimensioni;
- ☐ utilizzo di macchine elettrostatiche stampanti ovvero punzonanti targhette metalliche, ovvero altre macchine con meccanismi movibili tipo macchine affrancatrici;
- ☐ lavori che comportino l'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio od esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- ☐ mansioni che comportano l'esecuzione di lavori su reti elettriche;
- ☐ servizi di polizia stradale in presenza di particolari condizioni di traffico;
- ☐ Assistenti Sociali nelle ipotesi di interventi in realtà sociali a forte degrado igienico- sanitario e ambientale;
- ☐ Servizi di protezione civile in presenza di particolari condizioni oggettive (interventi di supporto ai servizi resi in situazioni di emergenza)
- ☐ Servizi che comportano esposizione a elementi nocivi per la salute.

L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio.

Si considera maturata se le attività lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale supera il 50% dell'attività svolta nel periodo di riferimento mensili, tenuto conto di quanto disposto dalla Legge 133/2008. Nelle giornate di assenza e/o mancata esposizione al rischio la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.

REPERIBILITA'

Il presente articolato disciplina l'istituzione ed il funzionamento del servizio di reperibilità/pronto intervento, le cui finalità risultano meglio specificate di seguito. Esso costituisce un servizio essenziale dell'ente e, come tale, viene disciplinato, assumendo priorità rispetto a tutti gli altri servizi d'istituto dell'ente.

Per il personale comunale individuato nel turno, la reperibilità si configura come una prestazione obbligatoria, fatti salvi i casi di esonero espressamente previsti dai CCNL e dalla legislazione vigente e consiste nell'obbligo di essere prontamente rintracciato in vista di un'eventuale prestazione lavorativa.

Il servizio di reperibilità - pronto intervento, di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, ha come finalità essenziale quella di eliminare o comunque fronteggiare eventi che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia della pubblica incolumità e che possano essere affrontati dalla squadra di pronto intervento. Qualora si dovesse verificare che le situazioni di pericolo non possano essere affrontate dalla squadra il capo squadra e/o il coordinatore, provvederà ad attivare le autorità competenti.

E' esclusa pertanto dall'ambito applicativo del presente Regolamento sia ogni attività a cui l'Ente possa adempiere normalmente, mediante il ricorso alla programmazione dei servizi nell'ambito dell'articolazione dell'orario ordinario di lavoro, sia ogni attività che non rivesta i caratteri di indifferibilità ed urgenza.

La reperibilità riguarda i seguenti settori e profili:



Polizia Municipale	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Servizi tecnici (per il servizio manutenzione verde pubblico e per la Sezione di Protezione Ambientale e operai elettricista e idraulici)	n. 3 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico del Traffico e all'UTC (3 unità amm.ve per la Sezione di Protezione Ambientale)
Polizia Municipale (per l'UTT) Tutti i settori in cui siano presenti "AUTISTI"	n. 1 unità di profilo Operatore Autista e/o Collaboratore Professionale Autista di qualsiasi settore
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Pianificazione Urbanistica	n. 1 unità di categoria dalla C alla D - D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
Servizi demografici	N. 1 Ufficiale dello stato civile
Ufficio Assistenza sociale:	n. 1 Assistente sociale
Trasporti funebri.	
Servizio Sociale	Interventi ordinati dalle Autorità Giudiziarie in favore di minori, anziani abbandonati, dementi, ecc....
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il dirigente preposto al Settore Polizia Municipale riveste competenze di coordinatore dell'attività di tutti i dipendenti in reperibilità, a prescindere dal fatto che gli stessi prestino la propria attività lavorativa presso il settore dallo stesso diretto. Allo stesso pertanto compete la redazione delle specifiche disposizioni di servizio atte a garantire il regolare funzionamento del servizio di reperibilità e la predisposizione ed aggiornamento di apposito manuale esplicativo delle modalità di intervento da attuare.

Nel momento in cui viene attivata l'Unità di Crisi Locale di protezione civile, le competenze di coordinamento faranno capo al R.O.C. (Referente Operativo Comunale) come previsto dalle normative vigenti e dai provvedimenti adottati dall'Ente.

Ciascun Dirigente preposto ad un settore in cui è presente personale interessato alla reperibilità mensilmente predispone il servizio di reperibilità per il personale di assegnazione e trasmette al Dirigente del Settore Polizia Municipale l'elenco del personale comunale interessato all'espletamento del servizio di pronta reperibilità.

Il Dirigente del settore Polizia Municipale o suo delegato, da individuare nell'ambito delle figure di fascia D del Settore di Polizia Municipale provvede a disporre la composizione di una o più squadre di Pronto Intervento, distinta per settore di intervento.

La squadra sarà composta da almeno due dipendenti di cui uno, con qualifica superiore o pari qualifica di anzianità nel servizio, assume il ruolo di Capo Squadra. Fa eccezione il personale operante nei settori: Servizi Sociali e Stato Civile, nel solo turno diurno.

L'attivazione della squadra di pronto intervento, verrà stabilita dal Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato come sopra in veste di Coordinatore della Pronta Reperibilità che, ricevuta la segnalazione valuterà la situazione adottando le misure del caso.

Nel caso di evento che investa contemporaneamente più settori di intervento il Coordinatore della Pronta Reperibilità individua, in base alla competenza primaria della materia, la figura che fungerà da Responsabile delle squadre.

Nel caso in cui il dipendente usufruisca di congedo ordinario, permessi straordinari o recupero festività, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità, salvo diverso orientamento ARAN.

Il dipendente che usufruisce dei benefici derivanti dalle leggi 104/1992 e 53/2000, in cui tale permesso è riferito all'intera giornata e non a frazioni orarie, non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Il dipendente non può essere messo in turno di reperibilità per un periodo superiore a 6 giornate al mese. La violazione costituisce comportamento illecito e l'eventuale liquidazione ipotesi di danno erariale.

Una volta fissati i turni, ogni modifica può essere apportata solo subordinatamente a specifica autorizzazione del Dirigente di riferimento, fatti salvi i casi di infortunio o malattia debitamente comprovati.

Il dipendente in turno di reperibilità che, per ragioni di malattia o di infortunio, non può effettuare il servizio, avrà l'obbligo di informare tempestivamente, il proprio Dirigente e il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, fatte salve le ordinarie comunicazioni dovute, al dirigente o al responsabile della struttura di appartenenza, per i casi di assenza per malattia.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, nel caso di impedimento ad intervenire di una unità, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederà ad attivare direttamente i restanti componenti della squadra.

Gli altri componenti della squadra in turno, nel caso di impedimento ad intervenire, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederanno ad informare tempestivamente il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, anche con messaggio SMS.

Ai dipendenti in turno di reperibilità che non potranno effettuare il servizio, non spetterà il compenso giornaliero previsto dal comma 1 dell'art. 23 del CCNL per l'intera durata dell'indisposizione, a partire dal giorno stesso – compreso – dell'avvenuta comunicazione.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale, o suo delegato come in precedenza individuato, nel caso di indisponibilità per ragioni di malattia o di infortunio, di personale in turno di reperibilità, ricercherà i sostituti, tra quelli iscritti nei turni successivi.

Il personale subentrante, se iscritto nel turno immediatamente successivo, ha la facoltà di espletare il servizio anche nel turno previsto se mensilmente non supera le 6 giornate. In caso contrario dovrà rinunciare ad espletare il servizio. Nel caso di rinuncia, il Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, individuerà, mediante disposizioni di servizio, i sostituti.

Il dipendente che, essendo in turno di reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno di reperibilità e sarà soggetto a sanzioni disciplinari. Le stesse sanzioni saranno applicate anche per i casi di inosservanza alle disposizioni di cui al presente articolo.

Ai componenti della squadra di pronto intervento reperibili sarà consentito l'utilizzo dell'automezzo comunale per il tragitto da e per il posto di lavoro.

Ogni operazione della squadra di pronto intervento verrà registrata dal dipendente di maggiore categoria su apposito modulo indicante: l'Organo che ha chiesto l'intervento, il motivo dell'attivazione, il personale attivato, le misure adottate, l'impegno temporale complessivo. Il rapporto dovrà essere trasmesso entro il primo giorno lavorativo utile al Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, che provvederà alla tempestiva trasmissione al Dirigente del settore interessato.

I componenti della squadra di pronto intervento, successivamente all'attivazione, dovranno raggiungere tempestivamente, e comunque non oltre 30 minuti dalla chiamata, il posto di servizio indicato.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto il Dirigente del Settore di Polizia Municipale o suo delegato come sopra acquisirà dal personale inserito negli elenchi mensili dei turni di reperibilità dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sulla raggiungibilità del luogo di lavoro dal proprio domicilio nei trenta minuti.

Sono esentati dal turno di reperibilità coloro che non possono adempiere alla relativa disposizione di servizio per: forza maggiore, malattia, caso fortuito, ragioni personali o familiari debitamente comprovate, fermo restando dall'obbligo di comunicazione.

Sono esclusi dal servizio in oggetto i dipendenti:

- Disabili beneficiari dei permessi di cui alla legge 104/92 art. 33 c. 2 o 3;
- Lavoratrici di cui al c. 1, art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001;
- il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale.

Possono altresì essere esclusi i dipendenti che ne facciano richiesta motivata al dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato in base a norme di legge e di CCNL (es. Legge 104/92, permessi studio, normativa a tutela delle lavoratrici madri ecc.).

Il dirigente del Settore Polizia Municipale, previo parere a cura del Dirigente del settore di assegnazione del richiedente, decide sulla richiesta di esonero.

Il servizio ricopre l'intero anno solare negli orari non coperti dall'ordinario servizio comunale, ed entra in funzione al termine con le modalità che seguono:

Nel rispetto di quanto indicato al comma 1, gli orari di reperibilità risultano i seguenti: arco temporale compreso tra le ore 0,00 e le ore 24,00 con le seguenti articolazioni orarie:

SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA'	PERIODO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA
SERVIZI DI STATO CIVILE	Giorni Festivi Diurni sabato	1	Ufficiale di Stato Civile
SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE	Tutti i giorni	10	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
SERVIZI SOCIALI	Tutti i giorni	1	Istruttore direttivo Assistente sociale cat. D/D1
SERVIZI TECNICI (personale assegnato al servizio manutenzione verde e al servizio Ufficio Tecnico del Traffico e UTC operai elettricisti e idraulici)	Tutti i giorni	3	n. 2 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico del Traffico e all'UTC

SERVIZI TECNICI (personale assegnato al settore servizi per l'assetto ed il governo del territorio e Pianificazione Urbanistica)	Tutti i giorni	2	n. 1 unità di categoria dalla C alla D- D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
SERVIZI TECNICI (Personale assegnato alla Sezione di Protezione Ambientale)	Tutti i giorni	3	n. 3 Unità Amm.ve di cui 2 al Servizio di Igiene Urbana e 1 al Servizio Ecologia
SERVIZI TECNICI (personale assegnato a qualsiasi settore)	Tutti i giorni	1	n. 1 unità di profilo Operatore Autista cat. A/A1 e/o Collaboratore Professionale Autista cat. B/B3 di qualsiasi settore
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	Tutti i giorni	2	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il Servizio di Pronta Reperibilità, verrà compensato secondo la misura stabilita dagli artt. 23 e 24 del CCNL 14.9.2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Il compenso connesso all'indennità sarà erogato mensilmente sulla base di apposita determinazione che sarà predisposta dal Dirigente del Settore di assegnazione del dipendente in turno di reperibilità o suo delegato, che dovrà essere trasmesso al Servizio Contabilità del Personale entro il giorno 10 del mese successivo.

Per il finanziamento delle prestazioni rese oltre il normale orario di servizio (straordinario), per gli effettivi interventi di reperibilità è destinato il 27% dell'ammontare del fondo per il lavoro straordinario: € 16.000,00. Tale importo è incrementato di ulteriori risorse ove necessario, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

La copertura assicurativa dei dipendenti in reperibilità è garantita dal momento dell'attivazione dell'intervento e per tutta la durata dello stesso.

Nell'ambito delle disponibilità in bilancio di risorse destinate alla formazione del personale e alla protezione civile saranno disposti specifici e adeguati interventi formativi e di aggiornamento del personale addetto al servizio di pronta reperibilità.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

INDENNITA' MANEGGIO DENARO

L'indennità maneggio valori, di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Gli importi dell'indennità giornaliera devono essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata da un minimo di Lire 1.000 (pari a € 0,51646) a un massimo di Lire 3.000 (pari a € 1,54937).

Si individuano i seguenti importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati: IMPORTO MEDIO ANNUO DI VALORI MANEGGIATI		INDENNITA' GIORNALIERA
fino	a 5.164,56	0,52
da 5.164,56	a 10.329,12	1,04
Superiore	a 10.329,12	1,55

Art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004 ed ex art. 36 CCNL 22.01.2004 e dell'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.1999 per il 2017 sono quantificate in € 160.000,00 così ripartite:

Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B - C	80.000,00
Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
Art. 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categorie B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00

Punto 1. FINALITA'

Il presente articolo, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

- a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;
- b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;
- c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il presente articolo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Punto 2. APPLICABILITA' DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. f) CCNL 1.4.1999

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, entro il mese di gennaio, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Dirigente del settore di assegnazione, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.

Fino alla approvazione del regolamento per le specifiche responsabilità trova applicazione la normativa contenuta nei CCDI vigenti nell'Ente.

Punto 3. APPLICABILITA' DELL'ART. 36 C.C.N.L. 22.01.2004 E DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. i) CCNL 1.4.1999

Le specifiche responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Dirigente, derivano dalle qualifiche di:

- ☐ Archivisti informatici: (art. 36, c. 2) Per archivisti informatici s'intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità della gestione di archivi informatici attribuita con atti formali dell'Ente.

- ☐ Addetti agli uffici relazioni con il pubblico: (art. 36, c. 2) – Per addetti agli uffici relazioni con il pubblico si intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità, attribuita con atti formali dell'Ente, di svolgere direttamente ed in via continuativa le funzioni assegnate dalla legge agli URP.
- ☐ Personale addetto ai servizi di protezione civile: (art. 36, c. 2) – L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la responsabilità attribuita con atti formali dell'Ente di svolgere attività di Protezione Civile con il coordinamento del Gruppo Comunale di Volontari.
- ☐ Ufficiale di Stato Civile e anagrafe: art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe attribuita con atti formali dell'Ente.
- ☐ Responsabile dei tributi: (art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di responsabile dei tributi attribuita con atto formale dell'Ente.
- ☐ Messo comunale con funzioni di Ufficiale Giudiziario: (art. 36, co. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale Giudiziario attribuita dall'A.G.

Art. 28

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per il finanziamento dell'indennità di disagio di cui all'articolo 17, comma 2, lettera e), del CCNL per l'anno 2017 è destinata la somma complessiva di € 60.000,00.

L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B, e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse dalla generalità degli altri dipendenti. Le modalità di effettuazione della prestazione devono concretamente differenziarsi da quella della generalità di dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

Per attività disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

In applicazione dei predetti criteri di seguito sono individuate e graduate le attività di particolare disagio:

1^a fascia: Disagio elevato

- 1.1. Personale soggetto a particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario ~~spezzato~~ ^{SPEZZATO}, frazionato, ~~multiorario~~, orario plurisettimanale, ~~orario articolato in turni che non comporta l'attribuzione dell'indennità di turnazione~~);

2^a fascia: Disagio di media intensità

- 2.1. Personale impiegato in attività di sportello e front office con esposizioni a situazioni di disagio derivanti dalla gestione di sistemi relazionali con l'utenza esterna di particolare intensità, complessità e criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale). A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli sportelli, addetti all'ufficio Passi per attività rese per almeno 4 ore al giorno;

3^a fascia: Attività con disagio

- 3.1. Personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli ed esigenze di servizio. A titolo esemplificativo si indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli accertamenti tributari comunali; messi notificatori.

Le risorse indicate dal presente articolo, comma 1, sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di rischio; salvo che il rischio e il disagio, derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.

L'erogazione del compenso è legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa resa dal personale di cui alle categorie A, B e C, in una delle tre fasce sopra riportate, in qualsiasi profilo il dipendente sia inquadrato.

Il compenso di cui al presente contratto integrativo aziendale assorbe e/o sostituisce la eventuale indennità per oneri e disagi già attribuita. L'indennità di disagio, ove economicamente più favorevole per il lavoratore, costituisce alternativa rispetto all'indennità di rischio e/o altra indennità contrattualmente definita, legata al tipo di attività svolta.

In sede di liquidazione della spesa ciascun dirigente dovrà attestare per i dipendenti destinatari del compenso la sussistenza della condizione applicativa del presente accordo.

In relazione alle risorse quantificate per compensare l'esercizio d'attività disagiate, in considerazione del numero dei soggetti potenzialmente destinatari ed alla diversa incidenza dei fattori di disagio si ritiene di definire un diverso compenso lordo nei seguenti valori economici:

- 1^a fascia: € 29,00 mensili = € 348,00 annui
- 2^a fascia: € 25,00 mensili = € 300,00 annui
- 3^a fascia: € 20,00 mensili = € 240,00 annui

L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc). E' inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

CAPO IV
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
Art. 29

Progressioni economiche orizzontali

Una parte del fondo stabile è destinata al riconoscimento di nuove PEO, la cui decorrenza sarà il 01.01.2017 e, comunque al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria.

Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale per l'anno 2017 sono quantificate in € 90.000,00.

Si da atto che:

1. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004 e s.m.i.;
3. con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
4. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

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

1. per le selezioni relative a tutte le categorie economiche successive a quella iniziale, accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nelle schede di valutazione di cui all'allegato A;
2. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione due anni di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno un anno presso il Comune di Ercolano in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 dicembre. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
3. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel sistema di valutazione in vigore;
4. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a:
 - almeno punti 65 per la valutazione dei dipendenti di categoria "A";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "B" e "C";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "D";
5. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
6. è escluso dalla valutazione il personale dipendente che sia stato sanzionato disciplinarmente nell'ultimo biennio precedente la selezione.

Le parti si impegnano ad attuare le P.E.O. entro tre anni per tutto il personale secondo le vigenti regole di valutazione e compatibilmente con il quadro normativo vigente per le categorie A e B, con possibilità di unico bando e unica graduatoria.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina di cui al presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2017 le seguenti risorse in rapporto percentuale rispetto al totale assegnato:

CATEGORIA	Percentuale
A	15%
B	50%
C	25%



D	10%
Totale complessivo	100%

Art. 30

Criteria operativi per l'attribuzione della P.E.O.

SELEZIONE E REQUISITI NECESSARI

Per il riconoscimento delle nuove PEO verrà attivata su apposita richiesta degli interessati, una procedura selettiva solo per i dipendenti in possesso di tutti i requisiti minimi di accesso:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base dei vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali (il dipendente non deve aver già raggiunto la posizione economica massima);
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- non essere in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di trentasei mesi, rispetto alla data di decorrenza delle PEO;
- conseguimento della valutazione della prestazione lavorativa, da parte del Comune di Ercolano, nel biennio precedente, con un punteggio finale non inferiore al 70% del valore massimo in entrambi gli anni.

Nel caso di parità tra dipendenti nel punteggio finale, si darà la precedenza al dipendente più anziano di età nella pubblica amministrazione. In caso di ulteriore parità si darà precedenza al dipendente più anziano di età anagrafica,

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria suddivisa per categoria il cui ordine sarà determinato dai punteggi che verranno attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

I dipendenti potranno beneficiare delle nuove PEO sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento della percentuale prevista per ciascuna categoria.

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

I fattori da valutare ed i punteggi da riconoscere per la formazione della graduatoria sono i seguenti:

FATTORE	PUNTEGGIO DA RICONOSCERE		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
Esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione alla data del 31.12.2016, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali nell'ultima posizione economica in godimento	2 punti per ogni anno di servizio nell'ultima categoria		20 punti
Media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 - 2016	Valore media	Percentuale di attribuzione del punteggio	75 punti
	0-50	0	
	51-70	60	
	71-85	80	
	86-120	100	
Arricchimento professionale mediante formazione	2,5 punti per ogni giorno di corso nell'anno		5 punti

AVVIO PROCEDURA SELETTIVA, FORMAZIONE E VALIDITA' DELLA GRADUATORIA

I Dirigenti dei settori trasmettono le schede annuali di valutazione di ciascun dipendente all'Ufficio competente in materia di personale.

L'Ufficio competente in materia di personale darà comunicazione a ciascun dipendente dell'avvio della procedura selettiva unitamente alla scheda individuale, riportante d'ufficio l'attribuzione dei punteggi limitatamente al fattore esperienza ed arricchimento professionale, nonché la media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 -2016 effettuata sulla base della documentazione agli atti.

I dipendenti, entro un termine stabilito non inferiore a dieci giorni dalla ricezione, potranno presentare istanza di integrazione della documentazione che riterranno utile ai fini della formazione della graduatoria.

Scaduto il predetto termine, il Dirigente valuterà le istanze pervenute ed adotterà i provvedimenti conseguenti, aggiornando, eventualmente le posizioni dei dipendenti e redigendo le graduatorie.

La graduatoria verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli interessati. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante pubblicazione di apposito comunicato in intranet, sul sito web del Comune.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso l'ufficio competente in materia di personale affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti, con esclusione delle schede di valutazione degli altri dipendenti.

Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva.

Il Dirigente del settore Affari generali e Pianificazione adotterà gli atti necessari al riconoscimento, anche economico, delle nuove PEO agli aventi diritto.

Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, l'ufficio competente in materia di personale effettuerà le istruttorie necessarie e provvederà a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dopo di che sarà esecutiva e si procederà al riconoscimento delle nuove PEO.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante comunicato in intranet.

La validità della graduatoria cesserà con la conclusione della predetta procedura di riconoscimento delle PEO.

Art. 31

Piani di attività e/o Performance individuale

Per il finanziamento della Performance individuale anno 2017 sono stanziati € 367.128,91.

Per la corresponsione dei premi di produttività valgono le disposizioni contrattuali integrative ed il sistema di valutazione in vigore

Per il finanziamento di Piani di Lavoro specifici da realizzarsi nell'anno 2018 sono stanziati € 164.462,00. ~~71.462,90~~

~~VEDI NOTA ALLEGATA PUNTO 4~~

Art. 32

Riepilogo utilizzo risorse decentrate

Di seguito si riporta il quadro riepilogativo dell'utilizzo delle risorse decentrate:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	21.805,71
	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f	1.144,98
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali storiche	637.380,00
	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali anno 2017	50.000,00
	Art. 17 comma 2 - lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	147.372,30
	Art. 15, comma 1, lett. h) (indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.)	5.422,83
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	5.116,32
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge la somma di € 19.782,00 a carico del bilancio per un totale di € 179.405,00	147.100,00
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2017	20.290,95
	TOTALE	1.045.633,00
	TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2017	1.784.087,00
	DIFFERENZA	738.453,91

107563

708153

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	622.192,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	60.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B - C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (SOGGETTE LIMITE)	14.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S. (SOGGETTE LIMITE)	32.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 (non soggette al limite)	46.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi Istat	0,00
	Art.15, c.5, CCNL 1998-2001: nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (SOGGETTE AL LIMITE)	70.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale PER L'ANNO 2017)	367.128,91
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale e/o Piani di lavoro PER L'ANNO 2018)	101.482,00 71.462,00
C.C.N.L. 14.09.2000	Art. 54 Messi notificatori	0,00
	ART. 27, CCNL 14.9.2000: compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (SOGGETTE AL LIMITE)	10.000,00
	TOTALE	1.482.782,91
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	693.786

VOCI SOGGETTE AL LIMITE: € 130.000,00

TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.914.087,00
RIDUZIONE PER RISPETTO LIMITE FONDO 2016	79.457
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630
TOTALE FONDO NON DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	2.528.416
UTILIZZO FONDO DALLE RISORSE STABILI	1.045.633,00
UTILIZZO UNA TANTUM FONDO DALLE RISORSE VARIABILI	1.482.782,91
TOTALE UTILIZZO	2.528.416

CAPO V
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
Art. 33

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.4.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente.

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 34

Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004 il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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.

Art. 35

Disposizioni finali

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo triennale corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999, all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo.

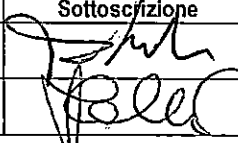
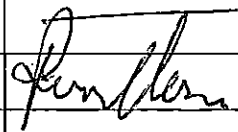
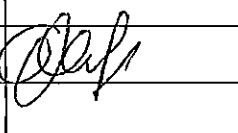
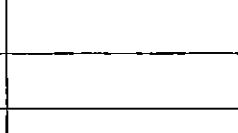
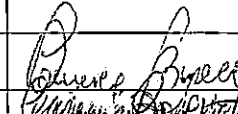
In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione.

In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

In seguito alla sottoscrizione definitiva il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni all'ARAN ai sensi dell'art. 5 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

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

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi cessano la loro efficacia con l'entrata in vigore del presente contratto.

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA			
Cognome	Nome	Funzione	Sottoscrizione
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione	
Tallarino	Paola	Dirigente settore Finanza e Controllo e Dirigente settore servizi culturali	
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE			
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Sottoscrizione
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.	
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.	
Russo	Mario	U.I.L. F.P.L.	
		U.I.L. F.P.L.	
MANFREDI	GIUSEPPE	C.I.S.L. F.P.	
		C.I.S.L. F.P.	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.	
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	
Bonavita	Giovanni	R.S.U.	

* SEGRETO *

Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	ppc
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	Am
Esposito	Marco	R.S.U.	
Falco	Rosario	R.S.U.	
Formicola	Nunzio	R.S.U.	Salvo
Ignorato	Umberto	R.S.U.	Am
Lauro	Francesco	R.S.U.	Am
Morga	Matteo	R.S.U.	Am
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	Am
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	Am



Al Presidente della Delegazione Trattante

Le scriventi R.S.U. del Comune di Ercolano, avendo preso visione della "Ipotesi di CCDI anno 2017", prot. n. 58960 del 27.11.2017, presentato dalla parte pubblica per la sua sottoscrizione in sede di Delegazione Trattante convocata per le ore 12,00 del giorno 30 novembre 2017, propongono le seguenti modifiche ed integrazioni:

1) All'art. 28 "Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate".

a. Con riferimento alla 1^a fascia: Disagio elevato. 1.1. Personale soggetto a particolari articolazioni dell'orario di lavoro,
Si propone di **ELIMINARE** (orario spezzato, multiorario, orario articolato in turni che non comporta l'attribuzione dell'indennità di turnazione);

2) All'art. 29 "Progressioni economiche orizzontali".

a. Con riferimento alle risorse da destinare alla progressione economica orizzontale per l'anno 2017 quantificate in €. 60.000,00
Si propone di destinare risorse pari ad € 90.000,00;

3) Richiamare quanto concordato all'art. 17 del CCDI Anno 2012.

a. *"Al fine di ottenere una redistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti si deve porre in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici Sono esclusi dalla valutazione e compensazione della prestazione";*

4) IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017

a. Tutti i risparmi derivanti dalla legittima applicazione degli istituti contrattuali, nonché le risorse destinate a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi performance individuale e /o piani di lavoro per l'anno 2018, devono confluire nell'Istituto di cui all'art. 17 comma 2 lettera a): compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale per l'anno 2017).

La RSU



ms



Prot. gen.le n.

60369

CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

04.12.2017

- Alla dott.ssa Paola TALLARINO
Dirigente Settore Finanze e controllo
- Al Collegio dei revisori dei Conti
Per il tramite del Dirigente di ragioneria

p.c. Alla Dirigenza dell'Ente

- Arch. Olimpio DI MARTINO -- Dirigente settore servizi tecnici
- Ing. Aniello MOCCIA -- Dirigente Settore Servizi per l'assetto ed il governo del territorio -
Dirigente Settore Pianificazione Urbanistica
- Dott. Giuseppe SCISCIOLO -- Dirigente settore servizi per le attività produttive e lo
sviluppo economico -- Servizi Demografici -- Servizi sociali
- dott. Ferdinando GUARRACINO -- Segretario generale -- Dirigente avvocatura

p.c. Al Sindaco Avv. C. Buonaiuto

All'Assessore al personale dott. L. Fiengo

- Alla CGIL Fp Funzione Pubblica Campania
Via Torino, 16 - 80142 - Napoli (NA)
Fax: 081.205911 Mail: cgil.segreteria@fpcampania.it
- Alla UIL F.P.L. CAMPANIA E NAPOLI
Piazza Immacolatella, 3 V.co Duomo int. Porto
80133 - NAPOLI (NA)
Fax 081206629-282507 Mail: campania@uilfpl.it
- Alla CISL FP
Via Toledo, 12 - 80132 - NAPOLI (NA)
Fax: 081.5519160 Mail: fp.napoli@cisl.it; b.prezioso@cisl.it
- Alla C.S.A. REGIONI AUTONOMIE LOCALI
Piazza Garibaldi n° 49 - 80142 NAPOLI (NA) Fax 0812128024
- Al D.I.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. -- S.U.L.P.M.
Via Cagnazzi 31 80100 NAPOLI (NA) napoli@sulpl.it
Fax 0257760403

Alla RSU

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1) Bisaccia Domenica | - avvocatura |
| 2) Bonavita Giovanni | - Polizia Municipale |
| 3) Coppola Provitera Giuseppe | - segnaletica |
| 4) D'Antonio Teresa | - Ragioneria |
| 5) Esposito Marco | - Polizia Municipale |
| 6) Falco Rosario | - Polizia Municipale |
| 7) Formicola Nunzio | - Verde Pubblico |
| 8) Ignorato Umberto | - Verde Pubblico |
| 9) Lauro Francesco | - Demografici |
| 10) Marinò Vincenzo | - Economato |
| 11) Morga Matteo | - Polizia Municipale |
| 12) Panariello Vincenzo | - Polizia Municipale |

SEDI

Oggetto: Seduta della Delegazione Trattante del 30.11.2017 -- Verbale e ipotesi di CCDI parte normativa anni 2017 -- 2019 e parte economica anno 2017 - TRASMISSIONE --

Si trasmette in allegato ed in copia il verbale del 30.11.2017 della Delegazione Trattante dell'Ente e la versione dattiloscritta di esso, oltre all'ipotesi di CCDI per il fondo per le risorse decentrate parte normativa anni 2017 -- 2019 e parte economica anno 2017.

Si allega anche la relazione tecnica ex art. 40, comma 3 -- sexies del d.lgs. n. 165/01 sottoscritta in data odierna da questa Dirigenza.

L'ipotesi di CCDI dovrà essere sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti accompagnandola con la relazione finanziaria formulata in base al modello di cui alla circolare MEF n° 25 del 19.07.2012, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 3 del CCNL 11.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001, svolte le verifiche del caso e sussistendone le condizioni, dovrà certificare la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di Bilancio e quella derivante dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001).

Il Dirigente
Dott. Francesco ZENZI





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULLA PREINTESA IN ORDINE AL
CCDI AREA COMPARTO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2017-2019, PARTE ECONOMICA ANNO 2017
(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001 e Circolare Ragioneria
Generale dello Stato del 19 luglio 2012 n. 25)**

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito alla costituzione definitiva del fondo del salario accessorio del personale non dirigenziale dell'anno 2017.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Parte I – Indicazioni generali

Cenni introduttivi sull'iter procedurale e sulle relazioni sindacali

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 30 novembre 2017, alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo 2017-2019 a valere sulle Risorse decentrate per l'anno 2017.

La vigente normativa in materia di contrattazione collettiva integrativa prevede che una volta sottoscritta l'ipotesi di contratto, il controllo venga effettuato dal Collegio dei Revisori in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

L'art. 4 del CCNL sottoscritto in data 22.01.2004 stabilisce che a tale scopo sia inviato al Collegio dei Revisori il testo dell'Intesa siglata corredato dalla Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (R.G.S.), d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare n. 25 del 19.7.2012, ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, gli schemi standard di relazione tecnica finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione viene, pertanto, trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti della Città di Ercolano unitamente alla relazione tecnico finanziaria, predisposta da questa Dirigenza nella qualità di Responsabile del Settore Affari Generali e Pianificazione e dal Dirigente del settore Finanza e controllo dott.ssa Paola Tallarino al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	ipotesi CCDI: 30.11.2017
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Triennio 2017/2019 – Parte Economica: anno 2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">- dott. Francesco Zenti – Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale – Dirigente settore Affari Generali e Pianificazione – dott.ssa Paola Tallarino - Dirigente Settore Finanze e Controllo e Settore interventi per la cultura, il tempo libero, lo sport ed il turismo <p>Parte pubblica che ha sottoscritto l'ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none">- dott. Francesco Zenti – Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale – Dirigente settore Affari Generali e Pianificazione – dott.ssa Paola Tallarino - Dirigente Settore Finanze e Controllo e Settore interventi per la cultura, il tempo libero, lo sport ed il turismo <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">- CISL F.P.;- F.P.CGIL;- UIL FPL;- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI- Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. – S.U.L.P.M.- Rsu. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none">- CISL F.P.;- UIL FPL;- Rappresentanza Unitaria Sindacale: 11/12:- Bisaccia Domenica- Bonavita Giovanni- Coppola Provitera Giuseppe- D'Antonio Teresa- Falco Rosario- Formicola Nunzio- Ignorato Umberto- Lauro Francesco- Marinò Vincenzo- Morga Matteo- Panariello Vincenzo
Soggetti destinatari	<p>Personale NON DIRIGENTE</p> <p>Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale e a tempo determinato.</p> <p>Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).</p> <p>Gli istituti previsti dal presente contratto si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.</p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'ipotesi di CCDI triennio 2017-2019, fondo anno 2017 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, c. 2 e c 3 del CCNL 22.01.2004, nell'ambito delle norme decentrate integrative di cui al CCDI 10.11.2010, in parte integrate o sostituite dalla parte normativa dell'ipotesi e precisamente da quanto previsto dagli articoli dal n. 1 al n. 18 che contengono le premesse di rito, l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto</p>





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

		<p>ORGANIZZAZIONE E METODI</p> <p>decentrato, la disciplina transitoria, le verifiche dell'attuazione del contratto, le procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI, l'interpretazione autentica delle clausole controverse, il sistema delle relazioni sindacali, le norme di comportamento e le clausole di raffreddamento, la trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione, le modalità di concertazione, l'informazione, la consultazione, il diritto di assemblea, il diritto di affissione, le pari opportunità, i Criteri generali sui tempi e le modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 81/08 e s.m.i, lo sviluppo delle attività formative i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, i Servizi Pubblici essenziali e l'individuazione degli strumenti di premialità secondo le previsioni del CCNL e delle norme vigenti in materia.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è predisposta per l'istruttoria dell'organo di controllo sulla pre intesa in allegato e sul fondo 2017.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p>
		<p>Il Piano della Performance triennio 2017 – 2019 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 308 del 11.07.2017</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Con la deliberazione di Giunta n. 39 del 31.01.2017, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019 unitamente al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017/2019.</p>
		<p>Con la deliberazione di Giunta n. 201 del 16.05.2017, esecutiva, è stata approvata la tabella relativa ad altre aree a rischio allegata al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019</p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si come previsto dal Decreto Legislativo n. 33 del 14/03/2013, che ha abrogato l'art.11 del d.lgs. 150/2009, ed attestato dall'OIV in data 31.03.2017</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>In fase di approvazione. L'erogazione sarà subordinata alla validazione della Relazione</p>		

Eventuali osservazioni





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

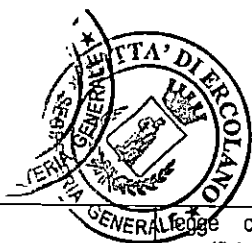
Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –

modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità – quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano della performance
Articolo 1. Premessa	Con il citato articolo sono indicate espressamente le norme contrattuali e normative di riferimento relative alla contrattazione decentrata integrativa		
Articolo 2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	<p>Con tale articolo è delimitato l'ambito di applicazione del CCDI. In particolare sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).</p> <p>Gli istituti previsti dall'ipotesi si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.</p> <p>Il CCDI ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019.</p> <p>E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo 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.</p> <p>Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.</p> <p>Le parti si sono riservate di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di</p>		





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	Legge che riguardino tutti o specifici punti dell'accordo o qualora in sede di verifica annuale si accertasse la necessità di specificare ulteriormente alcuni punti del CCDI.		
Articolo 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	Tale articolo stabilisce che con cadenza annuale si procede a verificare lo stato di attuazione del CCDI		
Articolo 4. Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI	Tale articolo circoscrive le modalità di sottoscrizione del CCDI e la sua efficacia a seguito di sottoscrizione.		
Articolo 5. Interpretazione autentica delle clausole controverse	L'articolo oltre a formalizzare la presa d'atto delle parti di quanto riportato all'art. 40, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001 ribadisce la nullità delle clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con norme imperative di legge o di Contratto e la loro sostituzione automatica con queste ultime. L'articolo disegna la procedura da seguire per l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali controverse.	Art. 5 del CCDI del 07.05.2013	
Articolo 6. Sistema delle relazioni sindacali	Le parti individuano il nuovo sistema delle relazioni sindacali con quello definito dal d.lgs. n. 165/01 e dalla legge n. 135 dello 07.08.2012.	Art. 6 del CCDI del 07.05.2013	
Articolo 7. Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	Le parti definiscono le norme di comportamento e le clausole di raffreddamento		
Articolo 8. Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione	La norma individua le materie oggetto di contrattazione e di concertazione		
Articolo 9. Modalità di concertazione	Vengono disegnate le modalità della concertazione		
Articolo 10. Informazione	Vengono indicate le norme generali relative all'informazione sindacale		
Articolo 11. Consultazione	La norma rinvia alle disposizioni di legge in materia di consultazione		
Articolo 12. Diritto di Assemblea	La norma definisce il diritto di assemblea		
Articolo 13. Diritto di affissione	La norma definisce il diritto di affissione		
Articolo 14. Pari Opportunità	L'articolo rappresenta gli impegni dell'Amministrazione nella materia trattata	Art. 7 del CCDI del 07.05.2013	
Articolo 15. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche	L'articolo esprime intenti di ordine generale in materia di sicurezza sul lavoro	Art. 8 del CCDI del 07.05.2013	





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

Articolo 16. Sviluppo delle attività formative	L'articolo esprime intenti di ordine generale in materia di attività formative prevedendo la redazione annuale del Piano di Formazione e ribadendo il rispetto di quanto indicato dall'art. 53, c. 6, lettera f)bis del d.lgs. n. 165/2001.	Art. 10 del CCDI del 07.05.2013	
Articolo 17. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	L'articolo definisce indirizzi di ordine generali per l'individuazione degli orari di lavoro.	Art. 11 del CCDI del 07.05.2013	
Articolo 18. Servizi Pubblici Essenziali	L'articolo individua i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero	Artt. 5, 6, 7 e 8 del CCDI del 15.11.2002	
Articolo 19. Quantificazione delle risorse	L'articolo contiene i principi di ordine generali seguiti per la costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 commi 2 e 3 del CCNL del 22.01.2004.		Gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI possono così riassumersi: Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale. Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative; Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'incentivazione delle prestazioni
Articolo 20 Strumenti di premialità	La norma individua gli strumenti di premialità		
Articolo 21. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	La norma individua i criteri generali per la ripartizione del fondo anno 2017		trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale
Articolo 22. Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale	La norma individua i criteri generali per la erogazione dei premi di produttività		trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale
Articolo 23. Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	Nell'articolo è riportata la suddivisione del fondo anno 2017. Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate, disciplinato dall'articolo 31 del CCNL 22 gennaio 2004, che		trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

definisce le modalità di costituzione del fondo, richiamando a tale scopo l'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999.

Le citate norme, oltre ad individuare i cosiddetti canali di finanziamento, suddividono le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità (articolo 31 comma 2 CCNL 2004), e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità (articolo 31 comma 3 CCNL 2004).

In particolare l'articolo 31, comma 2, del contratto specifica che le risorse stabili determinate nell'anno 2003 sono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi; sono salve le integrazioni espressamente previste dalle disposizioni specifiche dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le risorse decentrate stabili finanziano gli istituti avente carattere stabile, quali le progressioni economiche, l'indennità di comparto, la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative, nonché gli altri istituti che la contrattazione individua come destinatari di indennità ovvero emolumenti a diverso titolo, quali le indennità per specifiche responsabilità, le indennità per compiti di responsabilità, le indennità di disagio. A tal proposito, per evitare il sorgere di insanabili conflitti con la parte sindacale nella successiva fase di ripartizione delle risorse, l'ARAN raccomanda di attivare momenti dialogici con la parte sindacale, fermo restando il principio che in ogni caso l'Ente, in questa fase, può e, comunque, deve, procedere unilateralmente, qualora non si addivenga ad un accordo, salvo comunque procedere a perseguirlo anche successivamente all'adozione dell'atto unilaterale, contemplato della norma. Da questo punto di vista, se è esatto affermare che la costituzione del fondo è atto squisitamente tecnico, è anche vero che la scelta di rimettere alla contrattazione decentrata più o meno risorse, è una decisione di natura politico - amministrativa, con riferimento alle risorse variabili. La costituzione del fondo





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	delle Risorse decentrate costituisce premessa indispensabile per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa. A tal proposito la Circolare M.E.F. n. 25/2012 in argomento riferisce che occorre individuare l'ammontare esatto di ciascun fondo in applicazione delle disposizioni contrattuali e normative vigenti. In particolare raccomanda che le Risorse decentrate siano individuate con "autonomo" provvedimento.		
Articolo 24. Utilizzo del fondo delle risorse decentrate stabili	La norma individua la destinazione delle risorse economiche costituenti la parte stabile del fondo anno 2017		trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale
Articolo 25. Principi generali	La norma individua i principi generali per l'erogazione del trattamento accessorio		
Articolo 26. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	<p>Ai sensi dell'art. 17 CCNL 1.4.1999 s.m.i., le risorse di cui all'art. 15 CCNL citato sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali. In relazione a queste finalità, l'art. 17 prevede che le risorse a disposizione siano finalizzate a finanziare una serie di istituti. In un quadro economico di generale contrazione delle risorse, di riduzione dei fondi e di blocco dei rinnovi contrattuali, le scelte negoziali dell'ente si sono orientate a mantenere il più possibile invariate quelle voci di utilizzo del fondo destinate a remunerare situazioni professionali e posizioni significative nel mantenimento di elevati standard di erogazione dei servizi pur in presenza di contenute, ma costanti, riduzioni dell'organico del personale.</p> <p>Per la disciplina dell'indennità di turnazione si è fatto riferimento all'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.</p> <p>Per l'indennità di rischio si è fatto riferimento all'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.</p> <p>Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si è fatto riferimento all'art. 23 del CCNL del 14/9/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001.</p> <p>Per l'indennità di maneggio valori si è fatto riferimento all'art. 36 del CCNL del 14/9/2000.</p> <p>Per l'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo notturno si è fatto riferimento all'art. 24, comma 5 del CCNL</p>	Art. 15 del CCDI del 07.05.2013	<p>L'indennità di turnazione è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.</p> <p>L'indennità di rischio è destinata a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.</p> <p>L'indennità di reperibilità è destinata a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte a esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'ente.</p> <p>L'indennità di maneggio valori è riconosciuta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportano maneggio valori ed è riconosciuta solo per il maneggio valori di importi ritenuti significativi.</p> <p>Le indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo notturno sono destinate a remunerare l'attività svolta in tali orari per far fronte a esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.</p>





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	14.09.2000. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 35 del CCDI del 15.11.2002 l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno è corrisposta a tutto il personale autorizzato dal Dirigente interessato		
Articolo 27. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.	Per la disciplina delle indennità riconosciute al personale appartenente alle categorie B, C e D alle quali sono attribuite, con atti formali del dirigente del settore di appartenenza, specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di P.O., si è fatto riferimento all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006	Art. 19 del CCDI del 07.05.2013	Con le indennità per specifiche responsabilità si intende premiare l'impegno più forte in termini di attribuzioni richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale di attribuzione di incarico hanno avuto attribuito la responsabilità di conduzione di una u.o.: sezione, servizio e/o ufficio e di procedimenti amministrativi, oppure la responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, oppure responsabilità di specifica e particolare importanza, tenendo conto del maggior rilievo o del più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti, con l'individuazione di tre fasce di gradazione della responsabilità e correlato valore dell'indennità attribuibile.
Articolo 28. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Il CCNL non fornisce indicazioni specifiche sulle ipotesi legittimanti, sulla quantificazione concreta e sulle modalità di erogazione dell'indennità di disagio, dato che la definizione della disciplina di tale compenso è rimessa alle autonome determinazioni della contrattazione integrativa. In materia, si può solo evidenziare, come indicazione di carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art.37	Art. 20 del CCDI del 07.05.2013	Il fondo è destinato a remunerare attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Le misure dei singoli compensi sono state stabilite in sede di contrattazione decentrata integrativa in 3 fasce collegate al grado di disagio con valore massimo inferiore a quello previsto per l'indennità di rischio, peraltro non cumulabile con l'indennità in esame





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	<p>del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, prevede che il compenso per il rischio sia fissato in 30 euro mensili. Pertanto, poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, è stato previsto che il valore mensile dell'indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio.</p>		
Articolo 29. Progressioni economiche orizzontali	<p>Le progressioni economiche sono riconosciute selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del d.lgs. 150/2009, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli, di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno - nel rispetto dei criteri relativi alla valutazione delle competenze per l'attribuzione della progressione orizzontale definiti nel sistema di valutazione vigente nell'Ente 2008. Alle progressioni orizzontali sono destinate € 90.000,00 pari a circa il 90% dei potenziali aventi diritto ad un passaggio che decorrerà dalla data di approvazione delle graduatorie di merito.</p>		
Articolo 31. Piani di attività e/o Performance Individuale	<p>L'articolo 17 prevede il finanziamento dalla parte variabile del fondo per la performance individuale anno 2017 con l'applicazione del sistema di valutazione del personale in vigore in coerenza con le previsioni di cui al d.lgs. n. 150/09 vigente alla data di sottoscrizione.</p> <p>I compensi saranno erogati previa validazione da parte dell'OIV della proposta erogativa redatta dal dirigente interessato.</p> <p>L'articolo destina anche la somma di € 71.462,00 per finanziare i piani di lavoro per l'anno 2018</p>		<p>Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli articoli fin qui illustrati.</p> <p>Le risorse destinate alla performance individuale per l'anno 2017 sono orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.</p>
Articolo 32. Riepilogo utilizzo risorse decentrate	<p>L'articolo riporta il totale delle risorse anno 2017, suddivise tra i diversi istituti, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa.</p>		





CITTA' DI E

CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

Articolo 33. Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	Relativamente a quanto disposto dall'art. 17 c. 2 lett. g), anche per l'anno 2017 sono state accantonate nel fondo le somme destinate ad incentivare attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 c. 1 lett. k); attività di recupero dell'evasione ICI; compensi derivanti dallo svolgimento di attività di statistica; compensi destinati all'avvocatura, codice della strada.		Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale secondo quanto disposto dalle disposizioni di legge e regolamento vigenti e sono determinate nel loro effettivo importo a consuntivo perché corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che specifiche disposizioni di legge prevedono
Articolo 34. Personale comandato o distaccato	La norma individua le parti del contratto applicabile al personale comandato o distaccato		
Articolo 35. Disposizioni finali	La norma, per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati fa espresso rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. L'articolo precisa la valenza delle disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal medesimo contratto.		

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 21 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' -ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	21.805,71
	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f	1.144,98
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali storiche	637.380,00
	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali anno 2017	90.000,00
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	147.372,30
	Art. 15, comma 1, lett. h) (Indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.)	5.422,83
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	5.116,32
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge la somma di € 19.782,00 a carico del bilancio per un totale di € 179.405,00	147.100,00
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2017	20.290,95
	TOTALE	1.075.633,09
	TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2017	1.784.087,00
	DIFFERENZA	708.453,91





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	622.192,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	60.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (SOGGETTE LIMITE)	14.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S. (SOGGETTE LIMITE)	32.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 (non soggette al limite)	46.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi Istat	0,00
	Art.15, c.5, CCNL 1998-2001: nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (SOGGETTE AL LIMITE)	70.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale PER L'ANNO 2017)	367.128,91
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale e/o Piani di lavoro PER L'ANNO 2018)	71.462,00
C.C.N.L. 14.09.2000	Art. 54 Messi notificatori	0,00
	ART. 27, CCNL 14.9.2000: compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli – (SOGGETTE AL LIMITE)	10.000,00
	TOTALE	1.452.782,91
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	693.786

VOCI SOGGETTE AL LIMITE: € 130.000,00

TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.914.087,00
RIDUZIONE PER RISPETTO LIMITE FONDO 2016	79.457
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630
TOTALE FONDO NON DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	2.528.416
UTILIZZO FONDO DALLE RISORSE STABILI	1.075.633,09
UTILIZZO UNA TANTUM FONDO DALLE RISORSE VARIABILI	1.452.782,91
TOTALE UTILIZZO	2.528.416





Non si determinano effetti abrogativi impliciti, fatta eccezione per quelli riportati nella tabella A) sotto la specifica voce.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il Comune di Ercolano, in adempimento alle disposizioni dettate dal d.lgs. 150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha improntato l'attività contrattuale al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti individuali sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi e/o al mantenimento dei livelli quali - quantitativi raggiunti anche in presenza di carenza di personale derivante dalle cessazioni;
- l'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del sistema di valutazione di cui al Sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016 su proposta dell'O.I.V.;
- i compensi per la performance individuale sono riferiti all'anno 2017 e saranno corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti, in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai diversi centri decisionali - settori - dal Piano della performance anno 2017, approvato per tale annualità dalla Giunta Comunale;
- è esclusa l'erogazione dei compensi per la performance individuale in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

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

Le progressioni economiche sono riconosciute selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del d.lgs. 150/2009, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli, di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno - nel rispetto dei criteri relativi alla valutazione delle competenze per l'attribuzione della progressione orizzontale definiti nell'ipotesi sottoscritta.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla compensazione della performance individuale, s'intende rafforzare l'introduzione nell'organizzazione del lavoro dell'ente del principio della meritocrazia e di quello della premialità collegata ad esso, abituando il personale dipendente a ragionare in tale ottica; ci si attende un incremento della produttività del personale interessato per l'anno corrente e per il futuro.

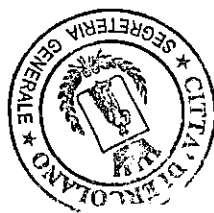
Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia a quanto previsto dal PEG - PDO - Piano della performance 2017, approvato con deliberazione di Giunta n. 308 del 11.07.2017.

Si precisa inoltre che il PEG - PDO - Piano della performance 2017 è regolarmente pubblicato sul sito istituzionale della Città di Ercolano nella Sezione "Trasparenza Valutazione e merito".

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicazione permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "trasparenza valutazione e merito", dei seguenti documenti:





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2017 che verranno trasmesse entro il 31 maggio 2018 al Ministero dell'Economia, tramite il sistema SICO.

Per quanto di competenza

Ercolano, 04.12.2017

Il Dirigente
Dott. Francesco ZENTI







**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2017-2019
PARTE ECONOMICA ANNO 2017**

L'anno 2017, il giorno 30, del mese di novembre alle ore 13,15 in Ercolano, nel Palazzo di Città, Aula Consiliare, sono presenti:

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA				
Cognome	Nome	Funzione	Presente	Assente
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione	x	
Tallarino	Paola	Dirigente settore Finanza e Controllo e Dirigente settore servizi culturali	x	
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE				
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Presente	Assente
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.		x
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.	x	
Russo	Mario	U.I.L. F.P.L.	x	
		U.I.L. F.P.L.		x
Manfredi	Giuseppe	C.I.S.L. F.P.	x	
		C.I.S.L. F.P.		x
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		x
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		x
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.		x
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	x	
Bonavita	Giovanni	R.S.U.	x	
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	x	
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	x	
Esposito	Marco	R.S.U.		x
Falco	Rosario	R.S.U.	x	
Formicola	Nunzio	R.S.U.	x	
Ignorato	Umberto	R.S.U.	x	
Lauro	Francesco	R.S.U.	x	
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	x	
Morga	Matteo	R.S.U.	x	
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	x	

Al termine della riunione, alle ore 13,40 le parti come sopra costituite sottoscrivono l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ercolano, area non dirigenziale, parte normativa 2017-2019, allegato al presente verbale:

La R.S.U. fanno riferimento alla presenza nel consesso anche del compianto rag. Abete Ciro che per anni ha partecipato alla contrattazione. Segue un applauso da parte dei presenti.



IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2017-2019

PARTE NORMATIVA

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Quanto sopra preliminarmente posto, le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del d.lgs. 165 del 2001 e s.m.i. in cui si prevede che *"1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge"*, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- all'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999; che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- all'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

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

Art.2

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

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale e a tempo determinato.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.



Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Gli istituti previsti dal presente contratto si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.

Il contratto ha efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, ed è valido per tutta la vigenza del CCNL.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019.

E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo 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.

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.

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. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

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

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà alla convocazione della riunione di norma entro 15 gg. dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4

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

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNL 01.04.1999 sia firmato:

- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004.

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

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

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

- "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/01);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

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

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

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...



Art. 6

Sistema delle relazioni sindacali

Il nuovo sistema di relazioni sindacali è quello definito nel d.lgs. 165/01 e ss.mm.ii nonché nel D.L. 95/2012 convertito in Legge n.135 del 7 Agosto 2012.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati.

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

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

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 8

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

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

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

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

Art. 9

Modalità di concertazione

Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

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

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

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

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



Art. 10 Informazione

L'Ente informa la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

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

Su richiesta di una delle parti, sono possibili incontri in presenza di iniziative concernenti:

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

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore ove individuato dalla stessa ovvero ai singoli componenti ove tale figura non sia stata individuata.

Relativamente alle OO.SS. rappresentative l'informazione può essere effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 11 Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 47 del D.Lgs 428/90.

Art. 12 Diritto di assemblea

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

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

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

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

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

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

Art. 13 Diritto di affissione


I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

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

Le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali all'Amministrazione all'indirizzo di posta elettronica certificata dell'Ente.

Art.14 Pari opportunità

L'Amministrazione assume le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e



L'Amministrazione s'impegna a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo e un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, di cui all'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001 sostituisce, unificando le competenze di un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione d'iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

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

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

Art. 15

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso la struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

I Dirigenti - Datori di lavoro, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, definiscono una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

Art. 16

Sviluppo delle attività formative

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che l'Ente ha in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma e alla domanda di maggiore qualità ed efficacia dei servizi, richiede che l'Amministrazione consideri la formazione come un processo continuo che, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'ente.

Le parti concordano quanto segue.

La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al risultato, per sviluppare autonomia e capacità di iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata: ai sensi del comma 4 del medesimo articolo, su tale materia, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

In particolare, si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.

La formazione dovrà coinvolgere progressivamente tutto il personale dipendente.

I piani formativi sono finalizzati a:

- accrescere le conoscenze di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
- completare la formazione di ingresso dei lavoratori neo assunti;
- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali;
- favorire la progressione economica orizzontale del personale;



- riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
- riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie;

I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il dirigente del settore. Nel caso il numero delle ore giornaliere di formazione sia pari o superiore alle 9 ore e il corso si svolga fuori dal territorio comunale, sarà garantito il rimborso per un pasto nei limiti di legge; il tempo di viaggio impiegato per la partecipazione a corsi fuori dalla sede comunale, ma sempre in territorio provinciale, sarà considerato orario di servizio.

Per il perseguimento dello sviluppo delle attività formative l'incremento dei finanziamenti avverrà tenendo conto dell'art.23 del CCNL del 01/04/1999, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

Ogni anno l'Ente redige un Piano di Formazione, tenendo conto del criterio della rotazione e delle pari opportunità.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, al fine di favorire una cultura gestionale improntata al risultato.

Le attività di formazione rivolte ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni restano disciplinate dall'art.53 c.6 lettera f) bis del d.lgs. 165/01.

Art.17

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, finalizzato ad agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utente e all'efficacia ed efficienza del lavoro, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione all'articolazione dell'orario di servizio da definirsi in sede di concertazione.

Le attività lavorative vanno ricomprese nelle 36 ore settimanali. La misurazione avviene attraverso strumenti informatici.

L'accumulo e il riutilizzo di parti di orario settimanale, la previsione di eventuali banche ore vanno analizzate attentamente e viste in funzione di una reale riduzione dello straordinario, maggiore efficacia ed efficienza, maggiore apertura dei servizi al pubblico ed eventuale possibilità di flessibilità di orario regolata per i dipendenti.

L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio, i dirigenti di ciascun settore tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chiedono di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.

È data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare.

Art. 18

Servizi pubblici essenziali

In ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "*Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali...*", le parti individuano i servizi pubblici essenziali da assicurare in caso di sciopero come riportato nel presente articolato.

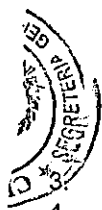
Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.

Sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se, eventualmente, svolti in regime di convenzione o di concessione, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83 e delle vigenti disposizioni contrattuali in materia in particolare dell'articolo 2 del CCN del 07.05.2000, quelli di seguito identificati:

1. stato civile e servizio elettorale;
2. igiene, sanità ed attività assistenziali;
3. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
4. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
5. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
6. trasporti;
7. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
8. servizi del personale;
9. servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma che precede è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
2. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino all'effettuazione delle consultazioni elettorali.



4. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
 5. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
 6. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
 7. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
 8. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
 9. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 10. servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
 11. fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
 12. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
 13. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve;
 - 14) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
 - 15) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - 16) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - 16/bis servizio di igiene urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
 - 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
 - 18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni dell'art.3 del presente accordo;
 - 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
 - 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA -TIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
- registrazione brevetti.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

In questo Ente sono garantiti i seguenti servizi:

- Servizio di Stato Civile;
- Servizio Elettorale;
- Servizio Cimiteriale;
- Servizio di Vigilanza Urbana;
- Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive
- Servizio Contabilità del Personale;

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili. A tal fine le OO.SS., con un preavviso di almeno dieci giorni devono comunicare ogni sciopero e l'indicazione della durata delle singole astensioni dal lavoro.

L'Amministrazione Comunale provvederà a dare comunicazione agli utenti, a mezzo pubblicazione di apposito comunicato sul sito web del Comune almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.

La comunicazione agli utenti di cui sopra riporterà le modalità ed i tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero nonché la

In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adeguata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS si impegnano a comunicarla tempestivamente.

Ai sensi dell'Art. 2 comma 7 della Legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale e di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e delle sicurezza dei lavoratori.

Ai sensi dell'Art. 5 della Legge 146/90 l'Amministrazione provvederà tempestivamente alla pubblicazione sul sito web del Comune del numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.

L'Amministrazione provvederà altresì a fornire alle R.S.U. entro 7 giorni:

- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero;
- il numero dei dipendenti regolarmente contingentati ai sensi delle norme vigenti;
- il numero dei dipendenti in permesso con ore a recupero, ferie, riposo, ecc.;
- il numero dei lavoratori assenti per malattia, infortunio o altri permessi retribuiti;
- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero.

Le prestazioni indispensabili e il contingente numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono così definiti:

Struttura	Prestazioni	Contingente
Sezione stato civile e leva	raccoglimento delle sole registrazioni delle nascite e delle morti, espletamento pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e inumazione delle salme	n. 1 unità (Funzionario categoria D o Istruttore direttivo categoria D o Istruttore – Cat. oppure Collaboratore Professionale Amministrativo o addetto alla registrazione dati – Cat. B/B3) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
Sezione servizi elettorali	tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti (Pretura, Tribunale, Prefettura). Ove vengano proclamati scioperi in tale periodo l'esonero riguarda tutto il personale in servizio presso l'Ufficio Elettorale, e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri Uffici o Servizi. E' da comprendersi anche il servizio di smontaggio seggi nei plessi scolastici	nei giorni di svolgimento delle operazioni elettorali non può partecipare allo sciopero tutto il personale coinvolto nelle operazioni.
Sezione servizi cimiteriali	garantire il servizio delle onoranze funebri già programmate nel rispetto del regolamento di Polizia Mortuaria (trasporto, ricevimento e inumazione della salma)	n. 1 esecutore (Cat. B1) oppure n. 1 operatore (Cat. A.) addetti ai servizi cimiteriali.
Polizia Municipale	a) Pronto intervento; b) Assistenza, interventi di T.S.O.; c) Vigilanza fiere, mercati, manifestazioni pubbliche di particolare rilevanza	n. 1 Funzionario di vigilanza cat. D n. 2 unità per turno Istruttore di vigilanza (Cat. C).
Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive	Garanzia erogazione servizio di informazione ai turisti	n. 1 istruttore n. 1 esecutore
Sezione Contabilità del personale	garanzia degli adempimenti relativi alla erogazione degli emolumenti retributivi, alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Il servizio viene garantito in caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti se servizio personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni comprensivi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.	N. 1 unità: Funzionario categoria D, ovvero n. 1 istruttore (Cat. C) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
Sezione Protezione Ambientale	Garanzia degli adempimenti relativi alle emergenze ambientali igienico-sanitarie	N. 1 unità: Istruttore Direttivo categoria D



- Per il servizio di rimozione rifiuti urbani, appaltato a privati, in caso di sciopero, si applicano le norme di cui al vigente accordo di settore.
- Per il servizio di protezione civile, di competenza della sezione servizi di protezione civile, la copertura avviene con personale in reperibilità di 24 ore.
- Per i servizi pubblici essenziali non erogati dall'ente, i contingenti di personale saranno definiti se le prestazioni connesse saranno assicurate in via ordinaria.
- Per la Scuola Paritaria dell'Infanzia si rinvia a quanto stabilito dall'articolo 3 del CCNQ del 07.05.2002.

Le parti concordano che i Dirigenti dei settori in cui rientrano servizi pubblici essenziali provvederanno, nel rispetto del presente accordo, ad individuare nominativamente i dipendenti presso i servizi essenziali tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati quindi dallo sciopero.

Cinque giorni prima dello sciopero i Dirigenti interessati comunicano per iscritto alla delegazione trattante dell'Ente di parte sindacale e all'ufficio competente in materia di personale l'elenco nominativo dei dipendenti inclusi nei contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali. Entro lo stesso termine deve essere comunicato per iscritto lo stato di "contingentato" ai singoli interessati, indicando loro con termini precisi quali prestazioni sono tenuti a fornire. Gli stessi entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione possono esprimere al Dirigente la loro volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione.

Si precisa che il personale esonerato dallo sciopero può essere impegnato solo ed esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente articolo; diverso comportamento è da intendersi come antisindacale.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 19

Quantificazione delle risorse

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 competenza dell'Amministrazione.

La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti, e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nell'accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

Il finanziamento di tali Risorse Variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte dell'O.I.V..

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

Le risorse art. 15 comma 5 saranno destinate alla realizzazione di progetti individuali e/o di gruppo, secondo i seguenti indirizzi, che potranno essere integrati o modificati con provvedimento della giunta comunale sentite le OOS:

In via generale i progetti dovranno perseguire le seguenti finalità generali, finalità che potranno essere integrate e modificate con deliberazioni di indirizzo della Giunta Comunale:

RAZIONALIZZAZIONE ED EFFICIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE COMUNALE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- modifiche delle procedure di lavoro al fine di generare economie di spesa, riducendo le spese di funzionamento degli uffici e dei servizi;
- maggiori entrate tributarie o dei servizi (a parità di tariffe e aliquote applicate);
- contenimento dei costi d'appalto o per acquisto di forniture o servizi attraverso internalizzazione di servizi o parti rilevanti di essi.

INNOVAZIONE E PROGRAMMAZIONE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- individuazione, programmazione e attivazione di nuovi servizi per i cittadini e per le imprese;
- innovazione tecnologica e informatica degli uffici e dei servizi tramite la dematerializzazione di documenti amministrativi, la



- sviluppo di strumenti di programmazione e controllo.

I progetti speciali/obiettivo, che contribuiscono alla definizione dei complessivi obiettivi della performance organizzativa, per essere compresi tra quelli che saranno incentivati economicamente si devono riferire pertanto a una delle seguenti fattispecie:

1. introduzione di nuovi servizi, o internalizzazione di servizi o di parti rilevanti di essi, con riduzione significativa della spesa per appalto a terzi;
2. introduzione di nuove consistenti procedure di semplificazione amministrativa, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici o innovazioni informatiche, riorganizzazione di procedimenti amministrativi e d'ufficio con trasformazione dei documenti cartacei in documenti informatici;
3. progetti di servizi di sicurezza pubblica in orari notturni e festivi;
4. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di servizi a rilevanza economica, misurati a consuntivo con la realizzazione di un conto economico del servizio;
5. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di funzionamento degli uffici e/o servizi, con dimostrazione analitica della riduzione dei costi a consuntivo, e senza riduzione della qualità dei servizi stessi;
6. attuazione di progetti di equità in campo tributario o di ottimizzazione della riscossione di entrate comunali.

Non sono comunque considerati progetti (individuali e/o di gruppo) finanziabili con incentivazione economica, l'attuazione di obiettivi, anche nuovi, rientranti nelle normali funzioni dei dipendenti, che non comportino rilevanti modifiche della organizzazione del lavoro e/o dei servizi.

Art. 20

Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla legge e dai contratti nazionali; istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo II) 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;
- 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".

Capo II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 21

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui presente Titolo, 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 e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato nell'Ente. Tale sistema prevede che l'erogazione dei compensi incentivanti avviene in base ai seguenti principi:
 - la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni tra i singoli dipendenti;
 - il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni su sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dall'O.I.V..

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

- b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione di dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la prestazione 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;
- d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 22

Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale

La produttività trova, in via ordinaria, il suo finanziamento nella parte variabile del fondo per le risorse decentrate, ma le parti non impegnate di risorse stabili possono essere destinate al suo finanziamento. La produttività ha, nelle previsioni del contratto nazionale, uno strettissimo collegamento con il raggiungimento degli obiettivi assegnati, che devono avere un carattere aggiuntivo rispetto alle normali prestazioni lavorative ed un legame altrettanto stretto con valutazioni meritocratiche.

In sintesi:

- 1) la produttività individuale viene attribuita ai dipendenti sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti dall'amministrazione comunale e sulla base della valutazione effettuata dal Dirigente di settore. Detta valutazione deve caratterizzarsi per lo stretto collegamento con gli obiettivi iniziali che devono avere un nesso con quelli previsti dai documenti programmatici dell'ente;
- 2) i compensi per produttività verranno liquidati alla fine del processo produttivo, in base al punteggio finale pesato conseguito nella scheda di valutazione annuale. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale sarà effettuata dall'ultimo dirigente che dovrà concordare i punteggi da attribuire con il dirigente del settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo Dirigente dovrà, pertanto, firmare la scheda.

Destinatario del compenso è tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, con le limitazioni di cui al vigente Sistema di valutazione.

Art. 23

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";
- b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali variabili previste dal CC.CC.NN.LL. vigenti.

Riduzione del Fondo ex art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015

In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Atteso che la formulazione della nuova norma è sostanzialmente uguale a quella inserita nell'art. 9, comma 2bis, del decreto legge n. 78/2010 per il periodo 2011/2014, si ravvisa l'opportunità di procedere all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 12 del 15.04.2011 e con la circolare n. 16 del 02.05.2012, dalla Corte dei Conti a Sezioni riunite, con la deliberazione n. 51 del 4.10.2011, per quanto attiene alle risorse da escludere dalla riduzione e dalla Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti Puglia, che con la delibera n. 58 del 12.07.2011 ha precisato che anche le economie dell'anno precedente non sono soggette a riduzione.

Di seguito si riporta la costituzione del fondo anno 2017:

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	1.160.511	1.160.511
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	133.920	133.920
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	43.110	43.110
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	57.563	57.563



RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	7.816	7.816
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	6.291	6.291
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	207.332	207.332
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	195.122	195.122
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	134.414	135.657
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	43.981	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	163.235	163.235
TOTALE RISORSE STABILI	1.738.863,00	1.784.087,00

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	16.712	32.000
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	68.000	70.000
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	4.000	4.000
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	20.000	10.000
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	12.945	
Totale Risorse variabili soggette al limite	95.767	130.000

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	313.370	647.786
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	20.000	46.000
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	333.370	693.786
TOTALE RISORSE VARIABILI	429.137	823.786
TOTALE	2.168.000	2.607.873

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630	1.914.087
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630	1.914.087

Art. 24

Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

In caso di mobilità esterna non sono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione delle progressioni orizzontali per un importo di:

€ 90.000,00 per l'anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative, dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87, dell'indennità dovuta al personale educativo e dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività è ulteriormente depurato dalle quote destinate al finanziamento:

- della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative sono definite nell'importo di € 147.372,30 anno 2017 e seguenti salva diversa determinazione dell'Amministrazione;
- dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 dovuta al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* tale indennità pari all'importo di €. 774,69 annue. Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari a €. 5.422,83 (n. 07 unità in servizio)
- dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di € 5.116,32 per l'anno 2017;
- dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità ancorché non attribuito per un importo complessivo di € 20.290,95 anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto anno 2017 – Art. 33, comma 4 del CCNL 22.01.2004

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tabella D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente.

Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.



Tabella D

Indennità di comparto

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

Categoria	Dal 1.1.02 (1)	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.03 (4)
		Dal 1.1.02 (2)	Dal 31.12.03 (3)	
D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,28	32,40

Per un totale anno 2017 complessivo di € 147.100,00 a carico del fondo e € 19.782,00 a carico del bilancio comunale.

Decurtazione per inquadramento personale della ex 1^a e 2^a q.f. e personale dell'area di vigilanza

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 3 del CCNL del 31.03.1999 il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del citato CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 4 del CCNL del 31.03.1999 il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, già inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del medesimo CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai sensi e per gli effetti del comma 7 del medesimo citato articolo l'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del citato articolo è a carico del fondo per le risorse decentrate.

L'importo complessivo è determinato per l'anno 2017 in € 22.950,69 come si evince dal prospetto sotto riportato:

Personale in servizio al 31.12.2016	Categoria attribuita al 01.01.1998	QUALIFICA DI PROVENIENZA AL 31.12.1997	ONERE ANNUO PER IL REINQUADRAMENTO	Risorse necessarie anno 2017
n. 3 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	A	II	€ 381,66	1.144,98
n. 31 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	C	V	€ 703,41	21.805,71
Totale				22.950,69

RIEPILOGO

Il fondo anno 2017 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare a:

TOTALE FONDO	1.784.087,00
PROGRESSIONI STORICHE	-637.380,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-147.372,30
INDENNITÀ COMPARTO	-147.100,00
DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE O DI STAFF PER I DIPENDENTI DELL'EX 8 ^a Q.F.	-5.422,83
PERSONALE EDUCATIVO	-5.116,32
REINQUADRAMENTO	-22.950,69
ALTA PROFESSIONALITÀ 2017	-20.290,95
TOTALE FONDO DEPURATO	798.453,91

Capo III

ISTITUTI CONTRATTUALI SPECIFICI

FATTISPECIE CRITERI VALORE PROGRESSIONE PER INDIVIDUARE LA CATEGORIA DI RIFERIMENTO

SEGRETO

Art. 25 Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di settore.

L'indennità è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione delle prestazioni che si caratterizzano in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrata con cadenza trimestrale e comunque revocata tempestivamente allorquando le condizioni non sussistano più.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità saranno definite annualmente in sede di accordo decentrato integrativo.

Art. 26

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo

Per l'anno 2017 le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo sono quantificate in € 622.192,00.

TURNAZIONE

Per la disciplina dell'indennità di turno, fatta salva la più generale disciplina legale sull'orario di lavoro, in particolare quella contenuta nel D.Lgs. 66/2003 e s.m.i., si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00 in particolare:

- ☐ 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 all'articolazione adottata nell'ente;
- ☐ i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- ☐ i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno s'intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- ☐ al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- ☐ turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilita articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro, che presuppongono l'esistenza di una programmazione dei turni di lavoro.

Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza; ad esso è funzionale l'orario di lavoro.

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili o bimestrali non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 5 dello stesso articolo.

Il principio della distribuzione equilibrata dei turni mensili non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico"; un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non contraddice il concetto di equilibrio.

Vale a dire che nell'ambito del mese il numero dei turni antimeridiani deve sostanzialmente pareggiare quello dei turni pomeridiani ed, eventualmente quelli notturni. E' ammesso uno scostamento del 10% per eventuali spostamenti di turno dovuti ad esigenze di servizio. Per le giornate eccedenti tali limite non verrà erogata l'indennità di turno.



E' ammessa la parziale sovrapposizione dei turni lavorativi per una limitata durata (ad esempio, 15-30 minuti) solo quando sia assolutamente necessaria per consentire il cosiddetto "cambio delle consegne", in presenza di attività e servizi con particolare complessità organizzative e gestionali, che richiedano un adeguato scambio di informazioni o comunque altri adempimenti tra il dipendente che lascia e quello che subentra.

Le strutture autorizzate ad operare in regime di turnazione sono individuate con apposita disposizione di servizio, assunta nel rispetto delle norme contrattuali vigenti, dai Dirigenti dei settori assorte le relazioni sindacali di informazione ed eventuale concertazione.

Le strutture individuate osservano l'orario di lavoro turnato stabilito dal Dirigente di riferimento.

Al personale eventualmente comandato a rendere servizio nelle giornate festive escluse dalla turnazione (infrasettimanale) andrà applicata la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 14.9.2000 come modificata dall'art. 14 CCNL 2001-2001 nei limiti contenuti dalla disciplina stessa. Il ricorso all'istituto contrattuale dell'art.24 del CCNL 14.9.2000 di che trattasi è tassativamente vietato al di fuori di tali ipotesi. E' ammessa la deroga a tale divieto solo in caso di calamità naturali (es. terremoti, inondazioni, alluvioni, eruzioni vulcaniche, nevicate eccezionali) o di calamità igienico sanitarie (es. epidemie) e comunque nei limiti di cui alla contrattazione nazionale.

INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 CCNL 22.01.2004;
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

I profili beneficiari di tale indennità sono:

- ☐ guida automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus;
- ☐ mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- ☐ lavori di manutenzione stradale e di segnaletica;
- ☐ raccolta e smaltimento rifiuti urbani;
- ☐ rimozione e sepoltura salme;
- ☐ predisposizione pasti in cucine di grandi dimensioni;
- ☐ utilizzo di macchine elettrostatiche stampanti ovvero punzonanti targhette metalliche, ovvero altre macchine con meccanismi mobili tipo macchine affrancatrici;
- ☐ lavori che comportino l'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio od esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- ☐ mansioni che comportano l'esecuzione di lavori su reti elettriche;
- ☐ servizi di polizia stradale in presenza di particolari condizioni di traffico;
- ☐ Assistenti Sociali nelle ipotesi di interventi in realtà sociali a forte degrado igienico- sanitario e ambientale;
- ☐ Servizi di protezione civile in presenza di particolari condizioni oggettive(interventi di supporto ai servizi resi in situazioni di emergenza)
- ☐ Servizi che comportano esposizione a elementi nocivi per la salute.

L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio.

Si considera maturata se le attività lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale supera il 50% dell'attività svolta nel periodo di riferimento mensili, tenuto conto di quanto disposto dalla Legge 133/2008. Nelle giornate di assenza e/o mancata esposizione al rischio la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.

REPERIBILITA'

Il presente articolato disciplina l'istituzione ed il funzionamento del servizio di reperibilità/pronto intervento, le cui finalità risultano meglio specificate di seguito. Esso costituisce un servizio essenziale dell'ente e, come tale, viene disciplinato, assumendo priorità rispetto a tutti gli altri servizi d'istituto dell'ente.

Per il personale comunale individuato nel turno, la reperibilità si configura come una prestazione obbligatoria, fatti salvi i casi di esonero espressamente previsti dai CCNL e dalla legislazione vigente e consiste nell'obbligo di essere prontamente rintracciato in vista di un'eventuale prestazione lavorativa.

Il servizio di reperibilità - pronto intervento, di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, ha come finalità essenziale quella di eliminare o comunque fronteggiare eventi che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia della pubblica incolumità e che possano essere affrontati dalla squadra di pronto intervento. Qualora si dovesse verificare che le situazioni di pericolo non possano essere affrontate dalla squadra il capo squadra e/o il coordinatore, provvederà ad attivare le autorità competenti.

E' esclusa pertanto dall'ambito applicativo del presente Regolamento sia ogni attività a cui l'Ente possa adempiere normalmente, mediante il ricorso alla programmazione dei servizi nell'ambito dell'articolazione dell'orario, sia di quelle attività istituzionali



La reperibilità riguarda i seguenti settori e profili:

Polizia Municipale	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Servizi tecnici (per il servizio manutenzione verde pubblico e per la Sezione di Protezione Ambientale e operai elettricista e idraulici)	n. 3 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico del Traffico e all'UTC (3 unità amm.ve per la Sezione di Protezione Ambientale)
Polizia Municipale (per l'UTT) Tutti i settori in cui siano presenti "AUTISTI"	n. 1 unità di profilo Operatore Autista e/o Collaboratore Professionale Autista di qualsiasi settore
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Pianificazione Urbanistica	n. 1 unità di categoria dalla C alla D - D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
Servizi demografici	N. 1 Ufficiale dello stato civile
Ufficio Assistenza sociale:	n. 1 Assistente sociale
Trasporti funebri.	
Servizio Sociale	Interventi ordinati dalle Autorità Giudiziarie in favore di minori, anziani abbandonati, dementi, ecc....
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il dirigente preposto al Settore Polizia Municipale riveste competenze di coordinatore dell'attività di tutti i dipendenti in reperibilità, a prescindere dal fatto che gli stessi prestino la propria attività lavorativa presso il settore dallo stesso diretto. Allo stesso pertanto compete la redazione delle specifiche disposizioni di servizio atte a garantire il regolare funzionamento del servizio di reperibilità e la predisposizione ed aggiornamento di apposito manuale esplicativo delle modalità di intervento da attuare.

Nel momento in cui viene attivata l'Unità di Crisi Locale di protezione civile, le competenze di coordinamento faranno capo al R.O.C. (Referente Operativo Comunale) come previsto dalle normative vigenti e dai provvedimenti adottati dall'Ente.

Ciascun Dirigente preposto ad un settore in cui è presente personale interessato alla reperibilità mensilmente predispone il servizio di reperibilità per il personale di assegnazione e trasmette al Dirigente del Settore Polizia Municipale l'elenco del personale comunale interessato all'espletamento del servizio di pronta reperibilità.

Il Dirigente del settore Polizia Municipale o suo delegato, da individuare nell'ambito delle figure di fascia D del Settore di Polizia Municipale provvede a disporre la composizione di una o più squadre di Pronto Intervento, distinta per settore di intervento.

La squadra sarà composta da almeno due dipendenti di cui uno, con qualifica superiore o pari qualifica di anzianità nel servizio, assume il ruolo di Capo Squadra. Fa eccezione il personale operante nei settori: Servizi Sociali e Stato Civile, nel solo turno diurno.

L'attivazione della squadra di pronto intervento, verrà stabilita dal Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato come sopra in veste di Coordinatore della Pronta Reperibilità che, ricevuta la segnalazione valuterà la situazione adottando le misure del caso.

Nel caso di evento che investa contemporaneamente più settori di intervento il Coordinatore della Pronta Reperibilità individua, in base alla competenza primaria della materia, la figura che fungerà da Responsabile delle squadre.

Nel caso in cui il dipendente usufruisca di congedo ordinario, permessi straordinari o recupero festività, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità, salvo diverso orientamento ARAN.

Il dipendente che usufruisce del benefici derivanti dalle leggi 104/1992 e 53/2000, in cui tale permesso è riferito all'intera giornata e non a frazioni orarie, non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Il dipendente non può essere messo in turno di reperibilità per un periodo superiore a 6 giornate al mese. La violazione costituisce comportamento illecito e l'eventuale liquidazione ipotesi di danno erariale.

Una volta fissati i turni, ogni modifica può essere apportata solo subordinatamente a specifica autorizzazione del Dirigente di



Il dipendente in turno di reperibilità che, per ragioni di malattia o di infortunio, non può effettuare il servizio, avrà l'obbligo di informare tempestivamente, il proprio Dirigente e il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, fatte salve le ordinarie comunicazioni dovute, al dirigente o al responsabile della struttura di appartenenza, per i casi di assenza per malattia.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, nel caso di impedimento ad intervenire di una unità, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederà ad attivare direttamente i restanti componenti della squadra.

Gli altri componenti della squadra in turno, nel caso di impedimento ad intervenire, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederanno ad informare tempestivamente il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, anche con messaggio SMS.

Ai dipendenti in turno di reperibilità che non potranno effettuare il servizio, non spetterà il compenso giornaliero previsto dal comma 1 dell'art. 23 del CCNL per l'intera durata dell'indisposizione, a partire dal giorno stesso – compreso – dell'avvenuta comunicazione.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale, o suo delegato come in precedenza individuato, nel caso di indisponibilità per ragioni di malattia o di infortunio, di personale in turno di reperibilità, ricercherà i sostituti, tra quelli iscritti nei turni successivi.

Il personale subentrante, se iscritto nel turno immediatamente successivo, ha la facoltà di espletare il servizio anche nel turno previsto se mensilmente non supera le 6 giornate. In caso contrario dovrà rinunciare ad espletare il servizio. Nel caso di rinuncia, il Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, individuerà, mediante disposizioni di servizio, i sostituti.

Il dipendente che, essendo in turno di reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno di reperibilità e sarà soggetto a sanzioni disciplinari. Le stesse sanzioni saranno applicate anche per i casi di inosservanza alle disposizioni di cui al presente articolo.

Ai componenti della squadra di pronto intervento reperibili sarà consentito l'utilizzo dell'automezzo comunale per il tragitto da e per il posto di lavoro.

Ogni operazione della squadra di pronto intervento verrà registrata dal dipendente di maggiore categoria su apposito modulo indicante: l'Organo che ha chiesto l'intervento, il motivo dell'attivazione, il personale attivato, le misure adottate, l'impegno temporale complessivo. Il rapporto dovrà essere trasmesso entro il primo giorno lavorativo utile al Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, che provvederà alla tempestiva trasmissione al Dirigente del settore interessato.

I componenti della squadra di pronto intervento, successivamente all'attivazione, dovranno raggiungere tempestivamente, e comunque non oltre 30 minuti dalla chiamata, il posto di servizio indicato.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto il Dirigente del Settore di Polizia Municipale o suo delegato come sopra acquisirà dal personale inserito negli elenchi mensili dei turni di reperibilità dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sulla raggiungibilità del luogo di lavoro dal proprio domicilio nel trenta minuti.

Sono esentati dal turno di reperibilità coloro che non possono adempiere alla relativa disposizione di servizio per: forza maggiore, malattia, caso fortuito, ragioni personali o familiari debitamente comprovate, fermo restando dall'obbligo di comunicazione.

Sono esclusi dal servizio in oggetto i dipendenti:

- Disabili beneficiari dei permessi di cui alla legge 104/92 art. 33 c. 2 o 3;
- Lavoratrici di cui al c. 1, art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001;
- il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale.

Possono altresì essere esclusi i dipendenti che ne facciano richiesta motivata al dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato in base a norme di legge e di CCNL (es. Legge 104/92, permessi studio, normativa a tutela delle lavoratrici madri ecc.).

Il dirigente del Settore Polizia Municipale, previo parere a cura del Dirigente del settore di assegnazione del richiedente, decide sulla richiesta di esonero.

Il servizio ricopre l'intero anno solare negli orari non coperti dall'ordinario servizio comunale, ed entra in funzione al termine con le modalità che seguono:

Nel rispetto di quanto indicato al comma 1, gli orari di reperibilità risultano i seguenti: arco temporale compreso tra le ore 0,00 e le ore 24,00 con le seguenti articolazioni orarie:

SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA'	PERIODO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA
SERVIZI DI STATO CIVILE	Giorni Festivi Diurni sabato	1	Ufficiale di Stato Civile
SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE	Tutti i giorni	10	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
SERVIZI SOCIALI	Tutti i giorni	1	Istruttore direttivo Assistente sociale cat. D/D1
SERVIZI TECNICI (personale assegnato al servizio manutenzione verde e al servizio Ufficio Tecnico del	Tutti i giorni	3	n. 2 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico

Traffico e UTC operai elettricisti e idraulici)			del Traffico e all'UTC
SERVIZI TECNICI (personale assegnato al settore servizi per l'assetto ed il governo del territorio e Pianificazione Urbanistica)	Tutti i giorni	2	n. 1 unità di categoria dalla C alla D- D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
SERVIZI TECNICI (Personale assegnato alla Sezione di Protezione Ambientale)	Tutti i giorni	3	n. 3 Unità Amm.ve di cui 2 al Servizio di Igiene Urbana e 1 al Servizio Ecologia
SERVIZI TECNICI (personale assegnato a qualsiasi settore)	Tutti i giorni	1	n. 1 unità di profilo Operatore Autista cat. A/A1 e/o Collaboratore Professionale Autista cat. B/B3 di qualsiasi settore
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	Tutti i giorni	2	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il Servizio di Pronta Reperibilità, verrà compensato secondo la misura stabilita dagli artt. 23 e 24 del CCNL 14.9.2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Il compenso connesso all'indennità sarà erogato mensilmente sulla base di apposita determinazione che sarà predisposta dal Dirigente del Settore di assegnazione del dipendente in turno di reperibilità o suo delegato, che dovrà essere trasmesso al Servizio Contabilità del Personale entro il giorno 10 del mese successivo.

Per il finanziamento delle prestazioni rese oltre il normale orario di servizio (straordinario), per gli effettivi interventi di reperibilità è destinato il 27% dell'ammontare del fondo per il lavoro straordinario: € 16.000,00. Tale importo è incrementato di ulteriori risorse ove necessario, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

La copertura assicurativa dei dipendenti in reperibilità è garantita dal momento dell'attivazione dell'intervento e per tutta la durata dello stesso.

Nell'ambito delle disponibilità in bilancio di risorse destinate alla formazione del personale e alla protezione civile saranno disposti specifici e adeguati interventi formativi e di aggiornamento del personale addetto al servizio di pronta reperibilità.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del



In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

INDENNITA' MANEGGIO DENARO

L'indennità maneggio valori, di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Gli importi dell'indennità giornaliera devono essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata da un minimo di Lire 1.000 (pari a € 0,51646) a un massimo di Lire 3.000 (pari a € 1,54937).

Si individuano i seguenti importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati:		INDENNITA' GIORNALIERA
IMPORTO MEDIO ANNUO DI VALORI MANEGGIATI		
fino	a 5.164,56	0,52
da 5.164,56	a 10.329,12	1,04
Superiore	a 10.329,12	1,55

Art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004 ed ex art. 36 CCNL 22.01.2004 e dell'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.1999 per il 2017 sono quantificate in € 160.000,00 così ripartite:

Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C	80.000,00
Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00

Punto 1. FINALITA'

Il presente articolo, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

- a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;
- b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;
- c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il presente articolo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Punto 2. APPLICABILITA' DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. f) CCNL 1.4.1999

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, entro il mese di gennaio, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Dirigente del settore di assegnazione, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.

Fino alla approvazione del regolamento per le specifiche responsabilità trova applicazione la normativa contenuta nei CCDI vigenti nell'Ente.

Punto 3. APPLICABILITA' DELL'ART. 36 C.C.N.L. 22.01.2004 E DELL'ART. 17 COMMA 2 lett. i) CCNL 1.4.1999

Le specifiche responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Dirigente dell'area "Stato Civile", sono quelle relative alle funzioni di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale e ufficiale giudiziario.



- ☐ **Archivisti informatici:** (art. 36, c. 2) Per archivisti informatici s'intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità della gestione di archivi informatici attribuita con atti formali dell'Ente.
- ☐ **Addetti agli uffici relazioni con il pubblico:** (art. 36, c. 2) – Per addetti agli uffici relazioni con il pubblico si intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità, attribuita con atti formali dell'Ente, di svolgere direttamente ed in via continuativa le funzioni assegnate dalla legge agli URP.
- ☐ **Personale addetto ai servizi di protezione civile:** (art. 36, c. 2) – L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la responsabilità attribuita con atti formali dell'Ente di svolgere attività di Protezione Civile con il coordinamento del Gruppo Comunale di Volontari.
- ☐ **Ufficiale di Stato Civile e anagrafe:** art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe attribuita con atti formali dell'Ente.
- ☐ **Responsabile dei tributi:** (art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di responsabile dei tributi attribuita con atto formale dell'Ente.
- ☐ **Messo comunale con funzioni di Ufficiale Giudiziario:** (art. 36, co. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale Giudiziario attribuita dall'A.G.

Art. 28

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per il finanziamento dell'indennità di disagio di cui all'articolo 17, comma 2, lettera e), del CCNL per l'anno 2017 è destinata la somma complessiva di € 60.000,00.

L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B, e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse dalla generalità degli altri dipendenti. Le modalità di effettuazione della prestazione devono concretamente differenziarsi da quella della generalità di dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

Per attività disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

In applicazione dei predetti criteri di seguito sono individuate e graduate le attività di particolare disagio:

1^a fascia: Disagio elevato

1.1. Personale soggetto a particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario spezzato, frazionato, orario plurisettimanale);

2^a fascia: Disagio di media intensità

2.1. Personale impiegato in attività di sportello e front office con esposizioni a situazioni di disagio derivanti dalla gestione di sistemi relazionali con l'utenza esterna di particolare intensità, complessità e criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale). A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli sportelli, addetti all'ufficio Passi per attività rese per almeno 4 ore al giorno;

3^a fascia: Attività con disagio

3.1. Personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli ed esigenze di servizio. A titolo esemplificativo si indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli accertamenti tributari comunali; messi notificatori.

Le risorse indicate dal presente articolo, comma 1, sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di rischio; salvo che il rischio e il disagio, derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.

L'erogazione del compenso è legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa resa dal personale di cui alle categorie A, B e C, in una delle tre fasce sopra riportate, in qualsiasi profilo il dipendente sia inquadrato.

Il compenso di cui al presente contratto integrativo aziendale assorbe e/o sostituisce la eventuale indennità per oneri e disagi già attribuita. L'indennità di disagio, ove economicamente più favorevole per il lavoratore, costituisce alternativa rispetto all'indennità di rischio e/o altra indennità contrattualmente definita, legata al tipo di attività svolta.

In sede di liquidazione della spesa ciascun dirigente dovrà attestare per i dipendenti destinatari del compenso la sussistenza della condizione applicativa del presente accordo.

In relazione alle risorse quantificate per compensare l'esercizio d'attività disagiate, in considerazione del numero dei soggetti potenzialmente destinatari ed alla diversa incidenza dei fattori di disagio si ritiene di definire un diverso compenso lordo nei seguenti valori economici:

- 1^a fascia: € 29,00 mensili = € 348,00 annui
- 2^a fascia: € 25,00 mensili = € 300,00 annui



- 3^a fascia: € 20,00 mensili = € 240,00 annui

L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc). E' inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

CAPO IV PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 29

Progressioni economiche orizzontali

Una parte del fondo stabile è destinata al riconoscimento di nuove PEO, la cui decorrenza sarà il 01.01.2017 e, comunque al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria.

Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale per l'anno 2017 sono quantificate in € 90.000,00.

Si da atto che:

1. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004 e s.m.i.;
3. con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
4. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

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

1. per le selezioni relative a tutte le categorie economiche successive a quella iniziale, accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nelle schede di valutazione di cui all'allegato A;
2. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione due anni di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno un anno presso il Comune di Ercolano in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 dicembre. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
3. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel sistema di valutazione in vigore;
4. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a:
 - almeno punti 65 per la valutazione dei dipendenti di categoria "A";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "B" e "C";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "D";
5. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
6. è escluso dalla valutazione il personale dipendente che sia stato sanzionato disciplinarmente nell'anno di selezione con sanzione superiore al richiamo scritto.

Le parti si impegnano ad attuare le P.E.O. entro tre anni per tutto il personale secondo le vigenti regole di valutazione e compatibilmente con il quadro normativo vigente per le categorie A e B, con possibilità di unico bando e unica graduatoria.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina di cui al presente articolo sono

SELEZIONE E REQUISITI NECESSARI

Per il riconoscimento delle nuove PEO verrà attivata su apposita richiesta degli interessati, una procedura selettiva solo per i dipendenti in possesso di tutti i requisiti minimi di accesso:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base dei vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali (il dipendente non deve aver già raggiunto la posizione economica massima);
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- non essere in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di trentasei mesi, rispetto alla data di decorrenza delle PEO;
- conseguimento della valutazione della prestazione lavorativa, da parte del Comune di Ercolano, nel biennio precedente, con un punteggio finale non inferiore al 70% del valore massimo in entrambi gli anni.

Nel caso di parità tra dipendenti nel punteggio finale, si darà la precedenza al dipendente più anziano di età nella pubblica amministrazione. In caso di ulteriore parità si darà precedenza al dipendente più anziano di età anagrafica,

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria suddivisa per categoria il cui ordine sarà determinato dai punteggi che verranno attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

I dipendenti potranno beneficiare delle nuove PEO sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento della percentuale prevista per ciascuna categoria.

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

I fattori da valutare ed i punteggi da riconoscere per la formazione della graduatoria sono i seguenti:

FATTORE	PUNTEGGIO DA RICONOSCERE		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
Esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione alla data del 31.12.2016, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali nell'ultima posizione economica in godimento	2 punti per ogni anno di servizio nell'ultima categoria		20 punti
Media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 - 2016	Valore media	Percentuale di attribuzione del punteggio	75 punti
	0-50	0	
	51-70	60	
	71-85	80	
	86-120	100	
Arricchimento professionale mediante formazione	2,5 punti per ogni giorno di corso nell'anno		5 punti

AVVIO PROCEDURA SELETTIVA, FORMAZIONE E VALIDITA' DELLA GRADUATORIA

I Dirigenti dei settori trasmettono le schede annuali di valutazione di ciascun dipendente all'Ufficio competente in materia di personale.

L'Ufficio competente in materia di personale darà comunicazione a ciascun dipendente dell'avvio della procedura selettiva unitamente alla scheda individuale, riportante d'ufficio l'attribuzione dei punteggi limitatamente al fattore esperienza ed arricchimento professionale, nonché la media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 -2016 effettuata sulla base della documentazione agli atti.

I dipendenti, entro un termine stabilito non inferiore a dieci giorni dalla ricezione, potranno presentare istanza di integrazione della documentazione che riterranno utile ai fini della formazione della graduatoria.

Scaduto il predetto termine, il Dirigente valuterà le istanze pervenute ed adotterà i provvedimenti conseguenti, aggiornando, eventualmente le posizioni dei dipendenti e redigendo le graduatorie.

La graduatoria verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli interessati. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante pubblicazione di apposito comunicato in intranet, sul sito web del Comune.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso l'ufficio competente in materia di personale affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti, con esclusione delle schede di valutazione degli altri dipendenti.

Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva.



Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, l'ufficio competente in materia di personale effettuerà le sostituzioni necessarie e provvederà a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dopo di che sarà esecutiva e si procederà al riconoscimento delle nuove PEO.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante comunicato in intranet.

La validità della graduatoria cesserà con la conclusione della predetta procedura di riconoscimento delle PEO.

Art. 31

Piani di attività e/o Performance individuale

Per il finanziamento della Performance individuale anno 2017 sono stanziati € 367.128,91.

Per la corresponsione dei premi di produttività valgono le disposizioni contrattuali integrative ed il sistema di valutazione in vigore

Per il finanziamento di Piani di Lavoro specifici da realizzarsi nell'anno 2018 sono stanziati € 71.462,00.

Tutti i risparmi derivanti dalla legittima applicazione degli istituti contrattuali, nonché le risorse destinate a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi performance individuale e/o piani di lavoro per l'anno 2018, devono confluire nell'istituto di cui all'art. 17 comma 2 lettera a): compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale per l'anno 2017).

Art. 32

Riepilogo utilizzo risorse decentrate

Di seguito si riporta il quadro riepilogativo dell'utilizzo delle risorse decentrate:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' -ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	21.805,71
	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f	1.144,98
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali storiche	637.380,00
	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali anno 2017	90.000,00
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	147.372,30
	Art. 15, comma 1, lett. h) (indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.)	5.422,83
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	5.116,32
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge la somma di € 19.782,00 a carico del bilancio per un totale di € 179.405,00	147.100,00
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2017	20.290,95
	TOTALE	1.075.633,09
	TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2017	1.784.087,00
	DIFFERENZA	708.453,91



IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	622.192,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	60.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (SOGGETTE LIMITE)	14.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S. (SOGGETTE LIMITE)	32.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 (non soggette al limite)	46.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi Istat	0,00
	Art.15, c.5, CCNL 1998-2001: nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (SOGGETTE AL LIMITE)	70.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale PER L'ANNO 2017)	367.128,91
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale e/o Piani di lavoro PER L'ANNO 2018)	71.462,00
C.C.N.L. 14.09.2000	Art. 54 Messi notificatori	0,00
	ART. 27, CCNL 14.9.2000: compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli – (SOGGETTE AL LIMITE)	10.000,00
	TOTALE	1.452.782,91
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	693.786

VOCI SOGGETTE AL LIMITE: € 130.000,00

TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.914.087,00
RIDUZIONE PER RISPETTO LIMITE FONDO 2016	79.457
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630
TOTALE FONDO NON DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	2.528.416
UTILIZZO FONDO DALLE RISORSE STABILI	1.075.633,09
UTILIZZO UNA TANTUM FONDO DALLE RISORSE VARIABILI	1.452.782,91
TOTALE UTILIZZO	2.528.416



CAPO V
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
Art. 33

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.4.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente.

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 34

Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004 il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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.

Art. 35

Disposizioni finali

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo triennale corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999, all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo.

In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione.

In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

In seguito alla sottoscrizione definitiva il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni all'ARAN ai sensi dell'art. 5 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

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

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi cessano la loro efficacia con l'entrata in vigore del presente contratto.

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA			
Cognome	Nome	Funzione	Sottoscrizione
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione	f.to
Tallarino	Paola	Dirigente settore Finanza e Controllo e Dirigente settore servizi culturali	f.to
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE			
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Sottoscrizione
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.	
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.	
Russo	Mario	U.I.L. F.P.L.	f.to
		U.I.L. F.P.L.	
Manfredi	Giuseppe	C.I.S.L. F.P.	f.to
		C.I.S.L. F.P.	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.	
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	f.to



Bonavita	Giovanni	R.S.U.	f.to
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	f.to
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	f.to
Esposito	Marco	R.S.U.	_____
Falco	Rosario	R.S.U.	f.to
Formicola	Nunzio	R.S.U.	f.to
Ignorato	Umberto	R.S.U.	f.to
Lauro	Francesco	R.S.U.	f.to
Morga	Matteo	R.S.U.	f.to
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	f.to





L'anno 2017, il giorno 30, del mese di NOVEMBRE, alle ore 13.15 in Ercolano, nel Palazzo di Città, Aula Consiliare, sono presenti:

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA				
Cognome	Nome	Funzione	Presente	Assente
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione	X	
Tallarino	Paola	Dirigente settore Finanza e Controllo e Dirigente settore servizi culturali	X	
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE				
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Presente	Assente
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.		X
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.	X	
Russo	Mario	U.I.L. F.P.L.	X	
		U.I.L. F.P.L.		X
MANFREDI	GIUSEPPE	C.I.S.L. F.P.	X	
		C.I.S.L. F.P.		X
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		X
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		X
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.		X
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	X	
Bonavita	Giovanni	R.S.U.	X	
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	X	
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	X	
Esposito	Marco	R.S.U.		X
Falco	Rosario	R.S.U.	X	
Formicola	Nunzio	R.S.U.	X	
Ignorato	Umberto	R.S.U.	X	
Lauro	Francesco	R.S.U.	X	
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	X	
Morga	Matteo	R.S.U.	X	
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	X	

Al termine della riunione le parti come sopra costituite sottoscrivono l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ercolano, area non dirigenziale, parte normativa 2017-2019, allegato al presente verbale:

Pagina 1 di 28



IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2017-2019

PARTE NORMATIVA

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Quanto sopra preliminarmente posto, le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del d.lgs. 165 del 2001 e s.m.i. in cui si prevede che *"1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge"*, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- all'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- all'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

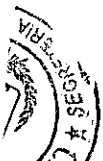
Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello art.4 – p.1 CCNL 22.01.2004.

Art.2

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

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale e a tempo determinato.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.



Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Gli istituti previsti dal presente contratto si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.

Il contratto ha efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, ed è valido per tutta la vigenza del CCNL.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019.

E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo 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.

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.

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. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

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

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà alla convocazione della riunione di norma entro 15 gg. dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4

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

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10 comma 2 del CCNL01.04.1999 sia firmato:

- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004.

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

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

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

- "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/01);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

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

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

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.



Art. 6

Sistema delle relazioni sindacali

Il nuovo sistema di relazioni sindacali è quello definito nel d.lgs. 165/01 e ss.mm.ii nonché nel D.L. 95/2012 convertito in Legge n.135 del 7 Agosto 2012.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati.

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

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

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 8

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

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

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

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

Art. 9

Modalità di concertazione

Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

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

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

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

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

La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dai componenti della delegazione trattante di partepubblica, integrata con il dirigente di riferimento in rapporto alla materia trattata.

Art. 10 Informazione

L'Ente informa la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

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

Su richiesta di una delle parti, sono possibili incontri in presenza di iniziative concernenti:

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

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore ove individuato dalla stessa ovvero ai singoli componenti ove tale figura non sia stata individuata.

Relativamente alle OO.SS. rappresentative l'informazione può essere effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 11 Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 47 del D.Lgs 428/90.

Art. 12 Diritto di assemblea

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

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

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

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

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

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

Art. 13 Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

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

Le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali all'Amministrazione all'indirizzo di posta elettronica certificata dell'Ente.

Art. 14 Pari opportunità

L'Amministrazione assume le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.



L'Amministrazione s'impegna a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo e un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, di cui all'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001 sostituisce, unificando le competenze di un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione d'iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

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

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

Art. 15

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso la struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

I Dirigenti - Datori di lavoro, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, definiscono una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

Art. 16

Sviluppo delle attività formative

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che l'Ente ha in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma e alla domanda di maggiore qualità ed efficacia dei servizi, richiede che l'Amministrazione consideri la formazione come un processo continuo che, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'ente.

Le parti concordano quanto segue.

La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al risultato, per sviluppare autonomia e capacità di iniziativa e per orientare i percorsi di carriere di tutto il personale.

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata: ai sensi del comma 4 del medesimo articolo, su tale materia, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

In particolare, si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.

La formazione dovrà coinvolgere progressivamente tutto il personale dipendente.

I piani formativi sono finalizzati a:

- accrescere le conoscenze di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
- completare la formazione di ingresso dei lavoratori neo assunti;
- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali;
- favorire la progressione economica orizzontale del personale;

- 3 * SEGR
- riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
 - riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie;

I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il dirigente del settore. Nel caso il numero delle ore giornaliere di formazione sia pari o superiore alle 9 ore e il corso si svolga fuori dal territorio comunale, sarà garantito il rimborso per un pasto nei limiti di legge; il tempo di viaggio impiegato per la partecipazione a corsi fuori dalla sede comunale, ma sempre in territorio provinciale, sarà considerato orario di servizio.

Per il perseguimento dello sviluppo delle attività formative l'incremento dei finanziamenti avverrà tenendo conto dell'art.23 del CCNL del 01/04/1999, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

Ogni anno l'Ente redige un Piano di Formazione, tenendo conto del criterio della rotazione e delle pari opportunità.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, al fine di favorire una cultura gestionale improntata al risultato.

Le attività di formazione rivolte ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni restano disciplinate dall'art.53 c.6 lettera f) bis del d.lgs. 165/01.

Art.17

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, finalizzato ad agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utente e all'efficacia ed efficienza del lavoro, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione all'articolazione dell'orario di servizio da definirsi in sede di concertazione.

Le attività lavorative vanno ricomprese nelle 36 ore settimanali. La misurazione avviene attraverso strumenti informatici.

L'accumulo e il riutilizzo di parti di orario settimanale, la previsione di eventuali banche ore vanno analizzate attentamente e viste in funzione di una reale riduzione dello straordinario, maggiore efficacia ed efficienza, maggiore apertura dei servizi al pubblico ed eventuale possibilità di flessibilità di orario regolata per i dipendenti.

L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio, i dirigenti di ciascun settore tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chiedi di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.

È data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare.

Art. 18

Servizi pubblici essenziali

In ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali...", le parti individuano i servizi pubblici essenziali da assicurare in caso di sciopero come riportato nel presente articolato.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.

Sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se, eventualmente, svolti in regime di convenzione o di concessione, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83 e delle vigenti disposizioni contrattuali in materia in particolare dell'articolo 2 del CCN del 07.05.2000, quelli di seguito identificati:

1. stato civile e servizio elettorale;
2. igiene, sanità ed attività assistenziali;
3. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
4. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
5. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
6. trasporti;
7. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
8. servizi del personale;
9. servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma che precede è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
2. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;



3. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
 4. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
 5. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
 6. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
 7. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
 8. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 9. servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
 10. fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
 11. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
 12. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve;
 - 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
 - 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - 16) servizio di ~~nettezza~~ ^{igiene} urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore; *15 this: igiene ambientale*
 - 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
 - 18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni dell'art.3 del presente accordo;
 - 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
 - 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA - TIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
- registrazione brevetti.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

In questo Ente sono garantiti i seguenti servizi:

- Servizio di Stato Civile;
- Servizio Elettorale;
- Servizio Cimiteriale;
- Servizio di Vigilanza Urbana;
- Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive
- Servizio Contabilità del Personale;

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili. A tal fine le OO.SS., con un preavviso di almeno dieci giorni devono comunicare ogni sciopero e l'indicazione della durata delle singole astensioni dal lavoro.

L'Amministrazione Comunale provvederà a dare comunicazione agli utenti, a mezzo pubblicazione di apposito comunicato sul sito web del Comune almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.

La comunicazione agli utenti di cui sopra riporterà le modalità ed i tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero nonché la piena riattivazione quando l'astensione dal lavoro sarà terminata.



In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adeguata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS si impegnano a comunicarla tempestivamente.

Ai sensi dell'Art. 2 comma 7 della Legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale e di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e delle sicurezza dei lavoratori.

Ai sensi dell'Art. 5 della Legge 146/90 l'Amministrazione provvederà tempestivamente alla pubblicazione sul sito web del Comune del numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.

L'Amministrazione provvederà altresì a fornire alle R.S.U. entro 7 giorni:

- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero;
- il numero dei dipendenti regolarmente contingentati ai sensi delle norme vigenti;
- il numero dei dipendenti in permesso con ore a recupero, ferie, riposo, ecc.;
- il numero dei lavoratori assenti per malattia, infortunio o altri permessi retribuiti;
- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero.

Le prestazioni indispensabili e il contingente numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono così definiti:

Struttura	Prestazioni	Contingente
Sezione stato civile e leva	raccoglimento delle sole registrazioni delle nascite e delle morti, espletamento pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e inumazione delle salme	n. 1 unità (Funzionario categoria D o Istruttore direttivo categoria D o Istruttore - Cat. oppure Collaboratore Professionale Amministrativo o addetto alla registrazione dati - Cat. B/B3) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
Sezione servizi elettorali	tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti (Pretura, Tribunale, Prefettura). Ove vengano proclamati scioperi in tale periodo l'esonero riguarda tutto il personale in servizio presso l'Ufficio Elettorale, e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri Uffici o Servizi. E' da comprendersi anche il servizio di smontaggio seggi nei plessi scolastici	nei giorni di svolgimento delle operazioni elettorali non può partecipare allo sciopero tutto il personale coinvolto nelle operazioni.
Sezione servizi cimiteriali	garantire il servizio delle onoranze funebri già programmate nel rispetto del regolamento di Polizia Mortuaria (trasporto, ricevimento e inumazione della salma)	n. 1 esecutore (Cat. B1) oppure n. 1 operatore (Cat. A.) addetti ai servizi cimiteriali.
Polizia Municipale	a) Pronto intervento; b) Assistenza, interventi di T.S.O.; c) Vigilanza fiere, mercati, manifestazioni pubbliche di particolare rilevanza	n. 1 Funzionario di vigilanza cat. D n. 2 unità per turno Istruttore di vigilanza (Cat. C).
Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive	Garanzia erogazione servizio di informazione ai turisti	n. 1 istruttore n. 1 esecutore
Sezione Contabilità del personale	garanzia degli adempimenti relativi alla erogazione degli emolumenti retributivi, alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Il servizio viene garantito in caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti se servizio personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni comprensivi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.	N. 1 unità: Funzionario categoria D, ovvero n. 1 istruttore (Cat. C) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
SEZIONE PROTEZIONE AMBIENTALE	garanzia degli adempimenti relativi alle emergenze ambientali vigilanza - soccorso	N. 3 unità Istruttore categoria D N. 1 Istruttore



- Per il servizio di rimozione rifiuti urbani, appaltato a privati, in caso di sciopero, si applicano le norme di cui al vigente accordo di settore.
- Per il servizio di protezione civile, di competenza della sezione servizi di protezione civile, la copertura avviene con personale in reperibilità di 24 ore.
- Per i servizi pubblici essenziali non erogati dall'ente, i contingenti di personale saranno definiti se le prestazioni connesse saranno assicurate in via ordinaria.
- Per la Scuola Paritaria dell'Infanzia si rinvia a quanto stabilito dall'articolo 3 del CCNQ del 07.05.2002.

Le parti concordano che i Dirigenti dei settori in cui rientrano servizi pubblici essenziali provvederanno, nel rispetto del presente accordo, ad individuare nominativamente i dipendenti presso i servizi essenziali tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati quindi dallo sciopero.

Cinque giorni prima dello sciopero i Dirigenti interessati comunicano per iscritto alla delegazione trattante dell'Ente di parte sindacale e all'ufficio competente in materia di personale l'elenco nominativo dei dipendenti inclusi nei contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali. Entro lo stesso termine deve essere comunicato per iscritto lo stato di "contingentato" ai singoli interessati, indicando loro con termini precisi quali prestazioni sono tenuti a fornire. Gli stessi entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione possono esprimere al Dirigente la loro volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione.

Si precisa che il personale esonerato dallo sciopero può essere impegnato solo ed esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente articolo; diverso comportamento è da intendersi come antisindacale.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 19

Quantificazione delle risorse

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 competenza dell'Amministrazione.

La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti, e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nell'accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

Il finanziamento di tali Risorse Variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte dell'O.I.V..

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

Le risorse art. 15 comma 5 saranno destinate alla realizzazione di progetti individuali e/o di gruppo, secondo i seguenti indirizzi, che potranno essere integrati o modificati con provvedimento della giunta comunale sentite le OOS:

In via generale i progetti dovranno perseguire le seguenti finalità generali, finalità che potranno essere integrate e modificate con deliberazioni di indirizzo della Giunta Comunale:

RAZIONALIZZAZIONE ED EFFICIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE COMUNALE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- modifiche delle procedure di lavoro al fine di generare economie di spesa, riducendo le spese di funzionamento degli uffici e dei servizi;
- maggiori entrate tributarie o dei servizi (a parità di tariffe e aliquote applicate);
- contenimento dei costi d'appalto o per acquisto di forniture o servizi attraverso internalizzazione di servizi o parti rilevanti di essi.

INNOVAZIONE E PROGRAMMAZIONE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- individuazione, programmazione e attivazione di nuovi servizi per i cittadini e per le imprese;
- innovazione tecnologica e informatica degli uffici e dei servizi tramite la dematerializzazione di documenti amministrativi, la comunicazione e la definizione dei procedimenti amministrativi tramite sviluppo di tecnologie web;
- sviluppo di strumenti di programmazione e controllo.

progetti speciali/obiettivo, che contribuiscono alla definizione dei complessivi obiettivi della performance organizzativa, per essere compresi tra quelli che saranno incentivati economicamente si devono riferire pertanto a una delle seguenti fattispecie:

1. introduzione di nuovi servizi, o internalizzazione di servizi o di parti rilevanti di essi, con riduzione significativa della spesa per appalto a terzi;
2. introduzione di nuove consistenti procedure di semplificazione amministrativa, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici o innovazioni informatiche, riorganizzazione di procedimenti amministrativi e d'ufficio con trasformazione dei documenti cartacei in documenti informatici;
3. progetti di servizi di sicurezza pubblica in orari notturni e festivi;
4. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di servizi a rilevanza economica, misurati a consuntivo con la realizzazione di un conto economico del servizio;
5. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di funzionamento degli uffici e/o servizi, con dimostrazione analitica della riduzione dei costi a consuntivo, e senza riduzione della qualità dei servizi stessi;
6. attuazione di progetti di equità in campo tributario o di ottimizzazione della riscossione di entrate comunali.

Non sono comunque considerati progetti (individuali e/o di gruppo) finanziabili con incentivazione economica, l'attuazione di obiettivi, anche nuovi, rientranti nelle normali funzioni dei dipendenti, che non comportino rilevanti modifiche della organizzazione del lavoro e/o dei servizi.

Art. 20

Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla legge e dai contratti nazionali; istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo II) 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;
- 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".

Capo II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 21

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui presente Titolo, 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 e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato nell'Ente. Tale sistema prevede che l'erogazione dei compensi incentivanti avviene in base ai seguenti principi:
 - la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni tra i singoli dipendenti;
 - il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni su sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dall'O.I.V..

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione di dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;



- c) la prestazione 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;
- d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 22

Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale

La produttività trova, in via ordinaria, il suo finanziamento nella parte variabile del fondo per le risorse decentrate, ma le parti non impegnate di risorse stabili possono essere destinate al suo finanziamento. La produttività ha, nelle previsioni del contratto nazionale, uno strettissimo collegamento con il raggiungimento degli obiettivi assegnati, che devono avere un carattere aggiuntivo rispetto alle normali prestazioni lavorative ed un legame altrettanto stretto con valutazioni meritocratiche.

In sintesi:

- 1) la produttività individuale viene attribuita ai dipendenti sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti dall'amministrazione comunale e sulla base della valutazione effettuata dal Dirigente di settore. Detta valutazione deve caratterizzarsi per lo stretto collegamento con gli obiettivi iniziali che devono avere un nesso con quelli previsti dai documenti programmatici dell'ente;
- 2) i compensi per produttività verranno liquidati alla fine del processo produttivo, in base al punteggio finale pesato conseguito nella scheda di valutazione annuale. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale sarà effettuata dall'ultimo dirigente che dovrà concordare i punteggi da attribuire con il dirigente del settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo Dirigente dovrà, pertanto, firmare la scheda.

Destinatario del compenso è tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, con le limitazioni di cui al vigente Sistema di valutazione.

Art. 23

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";
- b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali variabili previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

Riduzione del Fondo ex art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015

In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Atteso che la formulazione della nuova norma è sostanzialmente uguale a quella inserita nell'art. 9, comma 2bis, del decreto legge n. 78/2010 per il periodo 2011/2014, si ravvisa l'opportunità di procedere all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 12 del 15.04.2011 e con la circolare n. 16 del 02.05.2012, dalla Corte dei Conti a Sezioni riunite, con la deliberazione n. 51 del 4.10.2011, per quanto attiene alle risorse da escludere dalla riduzione e dalla Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti Puglia, che con la delibera n. 58 del 12.07.2011 ha precisato che anche le economie dell'anno precedente non sono soggette a riduzione.

Di seguito si riporta la costituzione del fondo anno 2017:

Costituzione Fondo risorse contrattazione Integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	1.160.511	1.160.511
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	133.920	133.920
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	43.110	43.110
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	57.563	57.563
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	7.816	7.816

altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	6.291	6.291
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	207.332	207.332
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	195.122	195.122
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL'2000-01) - DAL 2011	134.414	135.657
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	43.981	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	163.235	163.235
TOTALE RISORSE STABILI	1.738.863,00	1.784.087,00

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	16.712	32.000
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	68.000	70.000
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	4.000	4.000
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	20.000	10.000
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	12.945	
Totale Risorse variabili soggette al limite	95.767	130.000

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	313.370	647.786
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	20.000	46.000
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	333.370	693.786
TOTALE RISORSE VARIABILI	429.137	823.786
TOTALE	2.168.000	2.607.873

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

1.834.630 1.914.087

"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

1.834.630 1.914.087

RIDUZIONE

-79.457



Art. 24

Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

In caso di mobilità esterna non sono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione delle progressioni orizzontali per un importo di:

€ 90.000,00 per l'anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative, dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87, dell'indennità dovuta al personale educativo e dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività è ulteriormente depurato dalle quote destinate al finanziamento:

- della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative sono definite nell'importo di € 147.372,30 anno 2017 e seguenti salva diversa determinazione dell'Amministrazione;
- dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 dovuta al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* tale indennità pari all'importo di €. 774,69 annue. Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari a €. 5.422,83 (n. 07 unità in servizio)
- dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di € 5.116,32 per l'anno 2017;
- dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità ancorché non attribuito per un importo complessivo di € 20.290,95 anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto anno 2017 – Art. 33, comma 4 del CCNL 22.01.2004

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tabella D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente.

Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Per l'anno 2017 le quote destinate al finanziamento dell'indennità di comparto finanziate con le risorse decentrate stabili sono così determinate:

Tabella D

Indennità di comparto

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

Categoria	Dal 1.1.02 (1)	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.03 (4)
		Dal 1.1.02 (2)	Dal 31.12.03 (3)	
D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,28	32,40

Per un totale anno 2017 complessivo di € 147.100,00 a carico del fondo e € 19.782,00 a carico del bilancio comunale.

Decurtazione per inquadramento personale della ex 1^a e 2^a q.f. e personale dell'area di vigilanza

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 3 del CCNL del 31.03.1999 il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del citato CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 4 del CCNL del 31.03.1999 il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, già inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del medesimo CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai sensi e per gli effetti del comma 7 del medesimo citato articolo l'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del citato articolo è a carico del fondo per le risorse decentrate.

L'importo complessivo è determinato per l'anno 2017 in € 22.950,69 come si evince dal prospetto sotto riportato:

Personale in servizio al 31.12.2016	Categoria attribuita al 01.01.1998	QUALIFICA DI PROVENIENZA AL 31.12.1997	ONERE ANNUO PER IL REINQUADRAMENTO	Risorse necessarie anno 2017
n. 3 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	A	II	€ 381,66	1.144,98
n. 31 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	C	V	€ 703,41	21.805,71
Totale				22.950,69

RIEPILOGO

Il fondo anno 2017 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare a:

TOTALE FONDO	1.784.087,00
PROGRESSIONI STORICHE	-637.380,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-147.372,30
INDENNITÀ COMPARTO	-147.100,00
DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE O DI STAFF PER I DIPENDENTI DELL'EX 8 ^a Q.F.	-5.422,83
PERSONALE EDUCATIVO	-5.116,32
REINQUADRAMENTO	-22.950,69
ALTA PROFESSIONALITÀ 2017	-20.290,95
TOTALE FONDO DEPURATO	798.453,91

Capo III

ISTITUTI CONTRATTUALI SPECIFICI

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE I CORRISPONDERE LE INDENNITÀ ED I COMPENSI PREVISTI DAL CCNL

Art. 25

Principi generali



Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di settore.

L'indennità è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione delle prestazioni che si caratterizzano in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrata con cadenza trimestrale e comunque revocata tempestivamente allorquando le condizioni non sussistano più.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità saranno definite annualmente in sede di accordo decentrato integrativo.

Art. 26

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo

Per l'anno 2017 le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo sono quantificate in € 622.192,00.

TURNAZIONE

Per la disciplina dell'indennità di turno, fatta salva la più generale disciplina legale sull'orario di lavoro, in particolare quella contenuta nel D.Lgs. 66/2003 e s.m.i., si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00 in particolare:

- ☐ 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 all'articolazione adottata nell'ente;
- ☐ i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- ☐ i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno s'intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- ☐ al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- ☐ turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ☐ l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro, che presuppongono l'esistenza di una programmazione dei turni di lavoro.

Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza; ad esso è funzionale l'orario di lavoro.

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili o bimestrali non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 5 dello stesso articolo.

Il principio della distribuzione equilibrata dei turni mensili non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico"; un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non contraddice il concetto di equilibrio.

Vale a dire che nell'ambito del mese il numero dei turni antimeridiani deve sostanzialmente pareggiare quello dei turni pomeridiani ed, eventualmente quelli notturni. E' ammesso uno scostamento del 10% per eventuali spostamenti di turno dovuti ad esigenze di servizio. Per le giornate eccedenti tali limite non verrà erogata l'indennità di turno.

L'indennità di turno non può essere corrisposta all'unico lavoratore che effettua prestazioni alternativamente in orario antimeridiano e pomeridiano.

E' ammessa la parziale sovrapposizione dei turni lavorativi per una limitata durata (ad esempio, 15-30 minuti) solo quando sia assolutamente necessaria per consentire il cosiddetto "cambio delle consegne", in presenza di attività e servizi con particolare



complessità organizzative e gestionali, che richiedano un adeguato scambio di informazioni o comunque altri adempimenti tra il dipendente che lascia e quello che subentra.

Le strutture autorizzate ad operare in regime di turnazione sono individuate con apposita disposizione di servizio, assunta nel rispetto delle norme contrattuali vigenti, dai Dirigenti dei settori assolve le relazioni sindacali di informazione ed eventuale concertazione.

Le strutture individuate osservano l'orario di lavoro turnato stabilito dal Dirigente di riferimento.

Al personale eventualmente comandato a rendere servizio nelle giornate festive escluse dalla turnazione (infrasettimanale) andrà applicata la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 14.9.2000 come modificata dall'art. 14 CCNL 2001-2001 nei limiti contenuti dalla disciplina stessa. Il ricorso all'istituto contrattuale dell'art. 24 del CCNL 14.9.2000 di che trattasi è tassativamente vietato al di fuori di tali ipotesi. E' ammessa la deroga a tale divieto solo in caso di calamità naturali (es. terremoti, inondazioni, alluvioni, eruzioni vulcaniche, nevicate eccezionali) o di calamità igienico sanitarie (es. epidemie) e comunque nei limiti di cui alla contrattazione nazionale.

INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 CCNL 22.01.2004;
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

I profili beneficiari di tale indennità sono:

- ☐ guida automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus;
- ☐ mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- ☐ lavori di manutenzione stradale e di segnaletica;
- ☐ raccolta e smaltimento rifiuti urbani;
- ☐ rimozione e sepoltura salme;
- ☐ predisposizione pasti in cucine di grandi dimensioni;
- ☐ utilizzo di macchine elettrostatiche stampanti ovvero punzonanti targhette metalliche, ovvero altre macchine con meccanismi mobili tipo macchine affrancatrici;
- ☐ lavori che comportino l'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio od esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- ☐ mansioni che comportano l'esecuzione di lavori su reti elettriche;
- ☐ servizi di polizia stradale in presenza di particolari condizioni di traffico;
- ☐ Assistenti Sociali nelle ipotesi di interventi in realtà sociali a forte degrado igienico- sanitario e ambientale;
- ☐ Servizi di protezione civile in presenza di particolari condizioni oggettive (interventi di supporto ai servizi resi in situazioni di emergenza);
- ☐ Servizi che comportano esposizione a elementi nocivi per la salute.

L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio.

Si considera maturata se le attività lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale supera il 50% dell'attività svolta nel periodo di riferimento mensili, tenuto conto di quanto disposto dalla Legge 133/2008. Nelle giornate di assenza e/o mancata esposizione al rischio la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.

REPERIBILITA'

Il presente articolato disciplina l'istituzione ed il funzionamento del servizio di reperibilità/pronto intervento, le cui finalità risultano meglio specificate di seguito. Esso costituisce un servizio essenziale dell'ente e, come tale, viene disciplinato, assumendo priorità rispetto a tutti gli altri servizi d'istituto dell'ente.

Per il personale comunale individuato nel turno, la reperibilità si configura come una prestazione obbligatoria, fatti salvi i casi di esonero espressamente previsti dai CCNL e dalla legislazione vigente e consiste nell'obbligo di essere prontamente rintracciato in vista di un'eventuale prestazione lavorativa.

Il servizio di reperibilità - pronto intervento, di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, ha come finalità essenziale quella di eliminare o comunque fronteggiare eventi che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia della pubblica incolumità e che possano essere affrontati dalla squadra di pronto intervento. Qualora si dovesse verificare che le situazioni di pericolo non possano essere affrontate dalla squadra il capo squadra e/o il coordinatore, provvederà ad attivare le autorità competenti.

E' esclusa pertanto dall'ambito applicativo del presente Regolamento sia ogni attività a cui l'Ente possa adempiere normalmente, mediante il ricorso alla programmazione dei servizi nell'ambito dell'articolazione dell'orario ordinario di lavoro, sia ogni attività che non rivesta i caratteri di indifferibilità ed urgenza.

La reperibilità riguarda i seguenti settori e profili:



Polizia Municipale	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Servizi tecnici (per il servizio manutenzione verde pubblico e per la Sezione di Protezione Ambientale e operai elettricista e idraulici)	n. 3 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico del Traffico e all'UTC (3 unità amm.ve per la Sezione di Protezione Ambientale)
Polizia Municipale (per l'UTT) Tutti i settori in cui siano presenti "AUTISTI"	n. 1 unità di profilo Operatore Autista e/o Collaboratore Professionale Autista di qualsiasi settore
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Pianificazione Urbanistica	n. 1 unità di categoria dalla C alla D - D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
Servizi demografici	N. 1 Ufficiale dello stato civile
Ufficio Assistenza sociale:	n. 1 Assistente sociale
Trasporti funebri.	
Servizio Sociale	Interventi ordinati dalle Autorità Giudiziarie in favore di minori, anziani abbandonati, dementi, ecc....
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il dirigente preposto al Settore Polizia Municipale riveste competenze di coordinatore dell'attività di tutti i dipendenti in reperibilità, a prescindere dal fatto che gli stessi prestino la propria attività lavorativa presso il settore dallo stesso diretto. Allo stesso pertanto compete la redazione delle specifiche disposizioni di servizio atte a garantire il regolare funzionamento del servizio di reperibilità e la predisposizione ed aggiornamento di apposito manuale esplicativo delle modalità di intervento da attuare.

Nel momento in cui viene attivata l'Unità di Crisi Locale di protezione civile, le competenze di coordinamento faranno capo al R.O.C. (Referente Operativo Comunale) come previsto dalle normative vigenti e dai provvedimenti adottati dall'Ente.

Ciascun Dirigente preposto ad un settore in cui è presente personale interessato alla reperibilità mensilmente predispone il servizio di reperibilità per il personale di assegnazione e trasmette al Dirigente del Settore Polizia Municipale l'elenco del personale comunale interessato all'espletamento del servizio di pronta reperibilità.

Il Dirigente del settore Polizia Municipale o suo delegato, da individuare nell'ambito delle figure di fascia D del Settore di Polizia Municipale provvede a disporre la composizione di una o più squadre di Pronto Intervento, distinta per settore di intervento.

La squadra sarà composta da almeno due dipendenti di cui uno, con qualifica superiore o pari qualifica di anzianità nel servizio, assume il ruolo di Capo Squadra. Fa eccezione il personale operante nei settori: Servizi Sociali e Stato Civile, nel solo turno diurno.

L'attivazione della squadra di pronto intervento, verrà stabilita dal Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato come sopra in veste di Coordinatore della Pronta Reperibilità che, ricevuta la segnalazione valuterà la situazione adottando le misure del caso.

Nel caso di evento che investa contemporaneamente più settori di intervento il Coordinatore della Pronta Reperibilità individua, in base alla competenza primaria della materia, la figura che fungerà da Responsabile delle squadre.

Nel caso in cui il dipendente usufruisca di congedo ordinario, permessi straordinari o recupero festività, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità, salvo diverso orientamento ARAN.

Il dipendente che usufruisce del benefici derivanti dalle leggi 104/1992 e 53/2000, in cui tale permesso è riferito all'intera giornata e non a frazioni orarie, non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Il dipendente non può essere messo in turno di reperibilità per un periodo superiore a 6 giornate al mese. La violazione costituisce comportamento illecito e l'eventuale liquidazione ipotesi di danno erariale.

Una volta fissati i turni, ogni modifica può essere apportata solo subordinatamente a specifica autorizzazione del Dirigente di riferimento, fatti salvi i casi di infortunio o malattia debitamente comprovati.

Il dipendente in turno di reperibilità che, per ragioni di malattia o di infortunio, non può effettuare il servizio, avrà l'obbligo di informare tempestivamente, il proprio Dirigente e il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, fatte salve le ordinarie comunicazioni dovute, al dirigente o al responsabile della struttura di appartenenza, per i casi di assenza per malattia.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, nel caso di impedimento ad intervenire di una unità, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederà ad attivare direttamente i restanti componenti della squadra.

Gli altri componenti della squadra in turno, nel caso di impedimento ad intervenire, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederanno ad informare tempestivamente il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, anche con messaggio SMS.

Ai dipendenti in turno di reperibilità che non potranno effettuare il servizio, non spetterà il compenso giornaliero previsto dal comma 1 dell'art. 23 del CCNL per l'intera durata dell'indisposizione, a partire dal giorno stesso - compreso - dell'avvenuta comunicazione.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale, o suo delegato come in precedenza individuato, nel caso di indisponibilità per ragioni di malattia o di infortunio, di personale in turno di reperibilità, ricercherà i sostituti, tra quelli iscritti nei turni successivi.

Il personale subentrante, se iscritto nel turno immediatamente successivo, ha la facoltà di espletare il servizio anche nel turno previsto se mensilmente non supera le 6 giornate. In caso contrario dovrà rinunciare ad espletare il servizio. Nel caso di rinuncia, il Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, individuerà, mediante disposizioni di servizio, i sostituti.

Il dipendente che, essendo in turno di reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno di reperibilità e sarà soggetto a sanzioni disciplinari. Le stesse sanzioni saranno applicate anche per i casi di inosservanza alle disposizioni di cui al presente articolo.

Ai componenti della squadra di pronto intervento reperibili sarà consentito l'utilizzo dell'automezzo comunale per il tragitto da e per il posto di lavoro.

Ogni operazione della squadra di pronto intervento verrà registrata dal dipendente di maggiore categoria su apposito modulo indicante: l'Organo che ha chiesto l'intervento, il motivo dell'attivazione, il personale attivato, le misure adottate, l'impegno temporale complessivo. Il rapporto dovrà essere trasmesso entro il primo giorno lavorativo utile al Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, che provvederà alla tempestiva trasmissione al Dirigente del settore interessato.

I componenti della squadra di pronto intervento, successivamente all'attivazione, dovranno raggiungere tempestivamente, e comunque non oltre 30 minuti dalla chiamata, il posto di servizio indicato.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto il Dirigente del Settore di Polizia Municipale o suo delegato come sopra acquisirà dal personale inserito negli elenchi mensili dei turni di reperibilità dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sulla raggiungibilità del luogo di lavoro dal proprio domicilio nei trenta minuti.

Sono esentati dal turno di reperibilità coloro che non possono adempiere alla relativa disposizione di servizio per: forza maggiore, malattia, caso fortuito, ragioni personali o familiari debitamente comprovate, fermo restando dall'obbligo di comunicazione.

Sono esclusi dal servizio in oggetto i dipendenti:

- Disabili beneficiari dei permessi di cui alla legge 104/92 art. 33 c. 2 o 3;
- Lavoratrici di cui al c. 1, art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001;
- il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale.

Possono altresì essere esclusi i dipendenti che ne facciano richiesta motivata al dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato in base a norme di legge e di CCNL (es. Legge 104/92, permessi studio, normativa a tutela delle lavoratrici madri ecc.).

Il dirigente del Settore Polizia Municipale, previo parere a cura del Dirigente del settore di assegnazione del richiedente, decide sulla richiesta di esonero.

Il servizio ricopre l'intero anno solare negli orari non coperti dall'ordinario servizio comunale, ed entra in funzione al termine con le modalità che seguono:

Nel rispetto di quanto indicato al comma 1, gli orari di reperibilità risultano i seguenti: arco temporale compreso tra le ore 0,00 e le ore 24,00 con le seguenti articolazioni orarie:

SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA'	PERIODO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA
SERVIZI DI STATO CIVILE	Giorni Festivi Diurni sabato	1	Ufficiale di Stato Civile
SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE	Tutti i giorni	10	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
SERVIZI SOCIALI	Tutti i giorni	1	Istruttore direttivo Assistente sociale cat. D/D1
SERVIZI TECNICI (personale assegnato al servizio manutenzione verde e al servizio Ufficio Tecnico del Traffico e UTC operai elettricisti e idraulici)	Tutti i giorni	3	n. 2 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico del Traffico e all'UTC



SERVIZI TECNICI (personale assegnato al settore servizi per l'assetto ed il governo del territorio e Pianificazione Urbanistica)	Tutti i giorni	2	n. 1 unità di categoria dalla C alla D- D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
SERVIZI TECNICI (Personale assegnato alla Sezione di Protezione Ambientale)	Tutti i giorni	3	n. 3 Unità Amm.ve di cui 2 al Servizio di Igiene Urbana e 1 al Servizio Ecologia
SERVIZI TECNICI (personale assegnato a qualsiasi settore)	Tutti i giorni	1	n. 1 unità di profilo Operatore Autista cat. A/A1 e/o Collaboratore Professionale Autista cat. B/B3 di qualsiasi settore
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	Tutti i giorni	2	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il Servizio di Pronta Reperibilità, verrà compensato secondo la misura stabilita dagli artt. 23 e 24 del CCNL 14.9.2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Il compenso connesso all'indennità sarà erogato mensilmente sulla base di apposita determinazione che sarà predisposta dal Dirigente del Settore di assegnazione del dipendente in turno di reperibilità o suo delegato, che dovrà essere trasmesso al Servizio Contabilità del Personale entro il giorno 10 del mese successivo.

Per il finanziamento delle prestazioni rese oltre il normale orario di servizio (straordinario), per gli effettivi interventi di reperibilità è destinato il 27% dell'ammontare del fondo per il lavoro straordinario: € 16.000,00. Tale importo è incrementato di ulteriori risorse ove necessario, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

La copertura assicurativa dei dipendenti in reperibilità è garantita dal momento dell'attivazione dell'intervento e per tutta la durata dello stesso.

Nell'ambito delle disponibilità in bilancio di risorse destinate alla formazione del personale e alla protezione civile saranno disposti specifici e adeguati interventi formativi e di aggiornamento del personale addetto al servizio di pronta reperibilità.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

INDENNITA' MANEGGIO DENARO

L'indennità maneggio valori, di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Gli importi dell'indennità giornaliera devono essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata da un minimo di Lire 1.000 (pari a € 0,51646) a un massimo di Lire 3.000 (pari a € 1,54937).

Si individuano i seguenti importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati: IMPORTO MEDIO ANNUO DI VALORI MANEGGIATI		INDENNITA' GIORNALIERA
fino	a 5.164,56	0,52
da 5.164,56	a 10.329,12	1,04
Superiore	a 10.329,12	1,55

Art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004 ed ex art. 36 CCNL 22.01.2004 e dell'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.1999 per il 2017 sono quantificate in € 160.000,00 così ripartite:

Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B - C	80.000,00
Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00

Punto 1. FINALITA'

Il presente articolo, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;

b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;

c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il presente articolo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Punto 2. APPLICABILITA' DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. f) CCNL 1.4.1999

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, entro il mese di gennaio, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Dirigente del settore di assegnazione, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.

Fino alla approvazione del regolamento per le specifiche responsabilità trova applicazione la normativa contenuta nei CCDI vigenti nell'Ente.

Punto 3. APPLICABILITA' DELL'ART. 36 C.C.N.L. 22.01.2004 E DELL'ART. 17 COMMA 2 lett. i) CCNL 1.4.1999

Le specifiche responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Dirigente, derivano dalle qualifiche di:

- ☐ Archivisti informatici: (art. 36, c. 2) Per archivisti informatici s'intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità della gestione di archivi informatici attribuita con atti formali dell'Ente.



- ☐ **Addetti agli uffici relazioni con il pubblico:** (art. 36, c. 2) – Per addetti agli uffici relazioni con il pubblico si intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità, attribuita con atti formali dell'Ente, di svolgere direttamente ed in via continuativa le funzioni assegnate dalla legge agli URP.
- ☐ **Personale addetto ai servizi di protezione civile:** (art. 36, c. 2) – L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la responsabilità attribuita con atti formali dell'Ente di svolgere attività di Protezione Civile con il coordinamento del Gruppo Comunale di Volontari.
- ☐ **Ufficiale di Stato Civile e anagrafe:** art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe attribuita con atti formali dell'Ente.
- ☐ **Responsabile dei tributi:** (art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di responsabile dei tributi attribuita con atto formale dell'Ente.
- ☐ **Messo comunale con funzioni di Ufficiale Giudiziario:** (art. 36, co. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale Giudiziario attribuita dall'A.G.

Art. 28

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per il finanziamento dell'indennità di disagio di cui all'articolo 17, comma 2, lettera e), del CCNL per l'anno 2017 è destinata la somma complessiva di € 60.000,00.

L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B, e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse dalla generalità degli altri dipendenti. Le modalità di effettuazione della prestazione devono concretamente differenziarsi da quella della generalità di dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

Per attività disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

In applicazione dei predetti criteri di seguito sono individuate e graduate le attività di particolare disagio:

1^a fascia: Disagio elevato

- 1.1. Personale soggetto a particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario ~~spezzato~~, ^{SPEZZATO,} frazionato, ~~multigrado~~, ^{multigrado} orario plurisettimanale, ~~orario articolato in turni che non comporta l'attribuzione dell'indennità di turnazione~~);

2^a fascia: Disagio di media intensità

- 2.1. Personale impiegato in attività di sportello e front office con esposizioni a situazioni di disagio derivanti dalla gestione di sistemi relazionali con l'utenza esterna di particolare intensità, complessità e criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale). A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli sportelli, addetti all'ufficio Passi per attività rese per almeno 4 ore al giorno;

3^a fascia: Attività con disagio

- 3.1. Personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli ed esigenze di servizio. A titolo esemplificativo si indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli accertamenti tributari comunali; messi notificatori.

Le risorse indicate dal presente articolo, comma 1, sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di rischio; salvo che il rischio e il disagio, derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.

L'erogazione del compenso è legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa resa dal personale di cui alle categorie A, B e C, in una delle tre fasce sopra riportate, in qualsiasi profilo il dipendente sia inquadrato.

Il compenso di cui al presente contratto integrativo aziendale assorbe e/o sostituisce, la eventuale indennità per oneri e disagi già attribuita. L'indennità di disagio, ove economicamente più favorevole per il lavoratore, costituisce alternativa rispetto all'indennità di rischio e/o altra indennità contrattualmente definita, legata al tipo di attività svolta.

In sede di liquidazione della spesa ciascun dirigente dovrà attestare per i dipendenti destinatari del compenso la sussistenza della condizione applicativa del presente accordo.

In relazione alle risorse quantificate per compensare l'esercizio d'attività disagiate, in considerazione del numero dei soggetti potenzialmente destinatari ed alla diversa incidenza dei fattori di disagio si ritiene di definire un diverso compenso lordo nei seguenti valori economici:

- 1^a fascia: € 29,00 mensili = € 348,00 annui
- 2^a fascia: € 25,00 mensili = € 300,00 annui
- 3^a fascia: € 20,00 mensili = € 240,00 annui



L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc). E' inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

CAPO IV
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
Art. 29

Progressioni economiche orizzontali

Una parte del fondo stabile è destinata al riconoscimento di nuove PEO, la cui decorrenza sarà il 01.01.2017 e, comunque al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria.

Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale per l'anno 2017 sono quantificate in € **90.000,00**.

Si da atto che:

- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004 e s.m.i.;
- con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

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

- per le selezioni relative a tutte le categorie economiche successive a quella iniziale, accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nelle schede di valutazione di cui all'allegato A;
- ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione due anni di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno un anno presso il Comune di Ercolano in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 dicembre. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel sistema di valutazione in vigore;
- l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a:
 - almeno punti 65 per la valutazione dei dipendenti di categoria "A";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "B" e "C";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "D";
- a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- è escluso dalla valutazione il personale dipendente che sia stato sanzionato disciplinarmente nell'ultimo biennio precedente la selezione.

Le parti si impegnano ad attuare le P.E.O. entro tre anni per tutto il personale secondo le vigenti regole di valutazione e compatibilmente con il quadro normativo vigente per le categorie A e B, con possibilità di unico bando e unica graduatoria.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina di cui al presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2017 le seguenti risorse in rapporto percentuale rispetto al totale assegnato:

CATEGORIA	Percentuale
A	15%
B	50%
C	25%



D	10%
Totale complessivo	100%

Art. 30

Criteri operativi per l'attribuzione della P.E.O.

SELEZIONE E REQUISITI NECESSARI

Per il riconoscimento delle nuove PEO verrà attivata su apposita richiesta degli interessati, una procedura selettiva solo per i dipendenti in possesso di tutti i requisiti minimi di accesso:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base dei vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali (il dipendente non deve aver già raggiunto la posizione economica massima);
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- non essere in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di trentasei mesi, rispetto alla data di decorrenza delle PEO;
- conseguimento della valutazione della prestazione lavorativa, da parte del Comune di Ercolano, nel biennio precedente, con un punteggio finale non inferiore al 70% del valore massimo in entrambi gli anni.

Nel caso di parità tra dipendenti nel punteggio finale, si darà la precedenza al dipendente più anziano di età nella pubblica amministrazione. In caso di ulteriore parità si darà precedenza al dipendente più anziano di età anagrafica,

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria suddivisa per categoria il cui ordine sarà determinato dai punteggi che verranno attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

I dipendenti potranno beneficiare delle nuove PEO sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento della percentuale prevista per ciascuna categoria.

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

I fattori da valutare ed i punteggi da riconoscere per la formazione della graduatoria sono i seguenti:

FATTORE	PUNTEGGIO DA RICONOSCERE		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
Esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione alla data del 31.12.2016, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali nell'ultima posizione economica in godimento	2 punti per ogni anno di servizio nell'ultima categoria		20 punti
Media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 - 2016	Valore media	Percentuale di attribuzione del punteggio	75 punti
	0-50	0	
	51-70	60	
	71-85	80	
	86-120	100	
Arricchimento professionale mediante formazione	2,5 punti per ogni giorno di corso nell'anno		5 punti

AVVIO PROCEDURA SELETTIVA, FORMAZIONE E VALIDITA' DELLA GRADUATORIA

I Dirigenti dei settori trasmettono le schede annuali di valutazione di ciascun dipendente all'Ufficio competente in materia di personale.

L'Ufficio competente in materia di personale darà comunicazione a ciascun dipendente dell'avvio della procedura selettiva unitamente alla scheda individuale, riportante d'ufficio l'attribuzione dei punteggi limitatamente al fattore esperienza ed arricchimento professionale, nonché la media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 -2016 effettuata sulla base della documentazione agli atti.

I dipendenti, entro un termine stabilito non inferiore a dieci giorni dalla ricezione, potranno presentare istanza di integrazione della documentazione che riterranno utile ai fini della formazione della graduatoria.

Scaduto il predetto termine, il Dirigente valuterà le istanze pervenute ed adotterà i provvedimenti conseguenti, aggiornando, eventualmente le posizioni dei dipendenti e redigendo le graduatorie.

La graduatoria verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli interessati. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante pubblicazione di apposito comunicato in intranet, sul sito web del Comune.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso l'ufficio competente in materia di personale affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti, con esclusione delle schede di valutazione degli altri dipendenti.

Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva.

Il Dirigente del settore Affari generali e Pianificazione adoterà gli atti necessari al riconoscimento, anche economico, delle nuove PEO agli aventi diritto.

Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, l'ufficio competente in materia di personale effettuerà le istruttorie necessarie e provvederà a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dopo di che sarà esecutiva e si procederà al riconoscimento delle nuove PEO.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante comunicato in intranet.

La validità della graduatoria cesserà con la conclusione della predetta procedura di riconoscimento delle PEO.

Art. 31

Piani di attività e/o Performance individuale

Per il finanziamento della Performance individuale anno 2017 sono stanziati € 367.128,91.

Per la corresponsione dei premi di produttività valgono le disposizioni contrattuali integrative ed il sistema di valutazione in vigore

Per il finanziamento di Piani di Lavoro specifici da realizzarsi nell'anno 2018 sono stanziati € 101.462,80. ~~€ 1.462,80~~

~~VEDI NOTA ALEGATA PUNTO 4~~

Art. 32

Riepilogo utilizzo risorse decentrate

Di seguito si riporta il quadro riepilogativo dell'utilizzo delle risorse decentrate:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	21.805,71
	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f.	1.144,98
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali storiche	637.380,00
	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali anno 2017	50.000,00
	Art. 17 comma 2 - lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	147.372,30
	Art. 15, comma 1, lett. h) (indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.)	5.422,83
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	5.116,32
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge la somma di € 19.782,00 a carico del bilancio per un totale di € 179.405,00	147.100,00
	Art. 15, comma 1, lett. l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2017	20.290,95
	TOTALE	4.045.633,09
	TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2017	1.784.087,00
	DIFFERENZA	738.453,91

407563

708153

PR



IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	622.192,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	60.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B - C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (SOGGETTE LIMITE)	14.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S. (SOGGETTE LIMITE)	32.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 (non soggette al limite)	46.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi Istat	0,00
	Art.15, c.5, CCNL 1998-2001: nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (SOGGETTE AL LIMITE)	70.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale PER L'ANNO 2017)	367.128,91
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale e/o Piani di lavoro PER L'ANNO 2018)	101.462,00 71.462,00
C.C.N.L. 14.09.2000	Art. 54 Messi notificatori	0,00
	ART. 27, CCNL 14.9.2000: compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (SOGGETTE AL LIMITE)	10.000,00
	TOTALE	1.482.782,91
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	693.786

1.452,91

VOCI SOGGETTE AL LIMITE: € 130.000,00

TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.914.087,00
RIDUZIONE PER RISPETTO LIMITE FONDO 2016	79.457
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630
TOTALE FONDO NON DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	2.528.416
UTILIZZO FONDO DALLE RISORSE STABILI	1.045.633,00
UTILIZZO UNA TANTUM FONDO DALLE RISORSE VARIABILI	1.482.782,91
TOTALE UTILIZZO	2.528.416

1045533

1.452,91

CAPO V
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
Art. 33

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.4.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente.

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 34

Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004 il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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.

Art. 35

Disposizioni finali

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo triennale corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999, all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo.

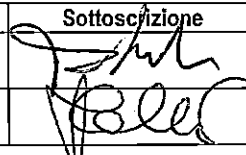
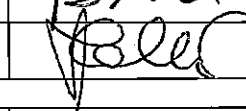
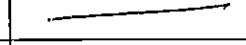
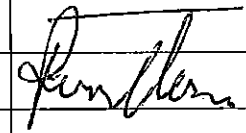
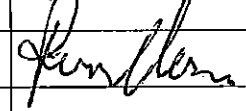
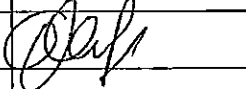
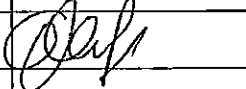
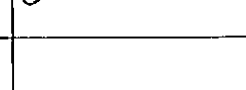
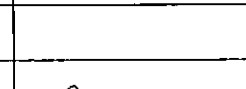
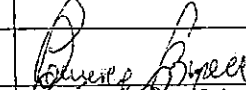
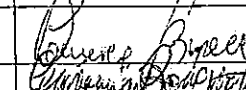
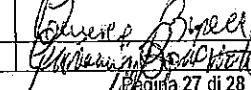
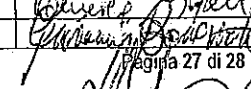
In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione.

In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

In seguito alla sottoscrizione definitiva il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni all'ARAN ai sensi dell'art. 5 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

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

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi cessano la loro efficacia con l'entrata in vigore del presente contratto.

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA			
Cognome	Nome	Funzione	Sottoscrizione
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione	
Tallarino	Paola	Dirigente settore Finanza e Controllo e Dirigente settore servizi culturali	
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE			
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Sottoscrizione
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.	
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.	
Russo	Mario	U.I.L. F.P.I.	
		U.I.L. F.P.I.	
MANFREDI	GIUSEPPE	C.I.S.L. F.P.	
		C.I.S.L. F.P.	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.	
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	
Bonavita	Giovanni	R.S.U.	

Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	CPG
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	Am
Esposito	Marco	R.S.U.	
Falco	Rosario	R.S.U.	
Formicola	Nunzio	R.S.U.	Pales
Ignorato	Umberto	R.S.U.	Am
Lauro	Francesco	R.S.U.	Am
Morga	Matteo	R.S.U.	Am
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	Am
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	Am

VERCOGLIANO



ma

Al. 2



CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE FINANZE E CONTROLLO

PROT. 2017/61015
Ercolano, 07.12.2017



Al Collegio dei Revisori di Ercolano

Oggetto: trasmissione NOTA PROT. 60369 DEL SETTORE AFFARI GENERALI - IPOTESI CCDI
2017/2019 e relazione tecnico - illustrativa, nonché

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULLA PREINTESA IN ORDINE AL CCDI AREA
COMPARTO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2017-2019, PARTE ECONOMICA ANNO**

2017

**(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001 e
Circolare Ragioneria**

Generale dello Stato del 19 luglio 2012 n. 25)





**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULLA PREINTESA IN ORDINE AL CCDI AREA COMPARTO
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2017-2019, PARTE ECONOMICA ANNO 2017
(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001 e Circolare Ragioneria
Generale dello Stato del 19 luglio 2012 n. 25)**

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito alla costituzione definitiva del fondo del salario accessorio del personale non dirigenziale dell'anno 2017.

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.1.1. Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

L'art. 31 – 2° comma del CCNL 2004, al primo capoverso stabilisce che: *"le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi."* Si tratta di voci di carattere stabile, automatico e che non dipendono dalle determinazioni dell'Amministrazione.

La costituzione della quota stabile è già stata effettuata con le determinazioni dirigenziali nn. 2/08/272 del 31.10.2017 e 2/8/286 del 17.11.2017, di rettifica ed integrazione della prima.

Essa è stata aggiornata alla luce degli atti e dei chiarimenti successivamente diffusi dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 16 del 2 maggio 2012 (relativa alla compilazione del Conto annuale del personale) e con la corrispondenza agli atti, intrattenuta direttamente col nostro Ente.

In particolare:

- La fonte di alimentazione prevista dall'art. 4 c. 2 del CCNL 05-10-2001 (retribuzioni individuali di anzianità dipendenti cessati), in precedenza bloccata al valore 2010, viene aggiornata e riportata al valore reale come derivante dall'applicazione della norma contrattuale vigente.

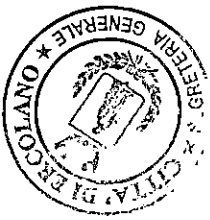
Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 1.160.511,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, già presenti nei fondi degli anni precedenti:

Descrizione	Importo
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	133.920,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	43.110,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	57.563,00
TOTALE	234.593,00





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE FINANZE E CONTROLLO

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (es. la RIA personale cessato).

Descrizione	Importo
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	7.816,00
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	6.291,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	207.332,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	0,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	195.122,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	135.657,00
	552.218,00





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE FINANZE E CONTROLLO

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Vanno qui presentate alla certificazione le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di CCNL/Ccrl/Ccpl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.

Le risorse variabili sono così determinate.

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	32.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0,00
Art. 15, comma 2 (1)	4.000,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni (2)	70.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	647.786,00
Altro	70.000,00
TOTALE	823.786,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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

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

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione andranno esplicitamente elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010). Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	163.235,00
RIDUZIONE PER RISPETTO LIMITE FONDO 2016	79.457,00



III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3
- Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	1.784.087,00
Risorse variabili	176.000,00
Residui anni precedenti	647.786,00
Totale	2.607.873,00

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*. Come nel caso della costituzione del Fondo, anche per questo modulo ogni voce elementare andrà documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo e compito dell'estensore è di rendere verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali di primo livello) che dal punto di vista economico (in termini di correttezza della quantificazione).

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Date le risorse del Fondo come definite con atto dell'Amministrazione, è usuale che alcune poste abbiano natura obbligatoria e non possano essere oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate all'aprirsi della sessione negoziale nel caso del personale non dirigente o le fasce di posizione economica minime definite dal Contratto collettivo nazionale/regionale o provinciale di riferimento o comunque già negoziate in precedenza nel caso della dirigenza). È poi anche possibile che il contratto integrativo sottoposto a certificazione non intervenga su materie già precedentemente negoziate. A tali poste (quindi sia le poste non negoziabili che quelle negoziate in precedenza) va dedicata la prima sezione di questo Modulo.

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 985.633,09 relative a istituti di parte stabile:

Descrizione	Importo
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	147.100,00
PROGRESSIONI STORICHE	637.380,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	147.372,30
INDENNITÀ INSEGNAMENTO	5.116,32
REINQUADRAMENTO	22.950,69
INDENNITÀ DIREZIONE	5.422,83
ALTE PROFESSIONALITÀ	20.290,95
	985.633,09





III.2.2- Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattata (es. progressioni economiche orizzontali, premialità ecc.).

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 1.452.782,91, così suddivise:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 -- lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali anno 2017	90.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	622.192,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	60.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B - C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (SOGGETTE LIMITE)	14.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S. (SOGGETTE LIMITE)	32.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 (non soggette al limite)	46.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi Istat	0,00
	Art.15, c.5, CCNL 1998-2001: nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (SOGGETTE AL LIMITE)	70.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale PER L'ANNO 2017)	367.128,91
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale e/o Piani di lavoro PER L'ANNO 2018)	71.462,00
C.C.N.L. 14.09.2000	Art. 54 Messaggi notificatori	0,00
	ART. 27, CCNL 14.9.2000: compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (SOGGETTE AL LIMITE)	10.000,00
	TOTALE	1.542.782,91

III.2.3- Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

III.2.4- Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate congiuntamente dal Contratto Integrativo, determinate dal totale della sezione III.2.1





- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	985.633,09
Somme regolate dal contratto	1.542.782,91
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	2.528.416,00

III.2.5- Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Al fine di consentire la coerenza contabile con i quadri esposti nel primo modulo, qualora sia ivi compilata la sezione riferita alle *Risorse temporaneamente all'esterno del Fondo* (cfr. Modulo I - Sezione V), è necessario compilare specularmente la corrispondente sezione di destinazione, che in sede di previsione/programmazione avrà di necessità il medesimo dettaglio e le medesime quantità esposte nel primo modulo.

Voce non presente

III.2.6- Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

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

Le risorse stabili ammontano a € 1.784.087,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 1.075.633,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

Per l'anno 2017 è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del 90%, secondo le modalità di selezione di cui all'art. 29 della proposta di Contratto decentrato, e in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 che prevede i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie.

III.3- Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente all'Organo di controllo una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (Modulo I - Costituzione del Fondo e Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo), ivi incluse le





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE FINANZE E CONTROLLO

Lo schema sarà completato dalle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro.



Descrizione	Anno 2016	Anno 2017	Differenza
Risorse stabili (soggette a limite)	1.738.863,00	1.784.087,00	45.224,00
Risorse variabili (soggette al limite)	95.767,00	130.000,00	34.233,00
TOTALE SOMME SOGGETTE A LIMITE	1.834.630	1.914.087	79.457,00
L'importo di € 79.457,00 è stato portato in diminuzione dalle disponibilità del fondo			
Residui anni precedenti	313.370,00	647.786,00	334.416,00

III.4- Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163). Tali limiti devono essere correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che essere rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in capitoli ed articoli di spesa specificamente finalizzati all'erogazione delle somme del fondo, strutturati per centri di costo.

III.4.1- Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il servizio finanziario ha sviluppato applicativi gestionali che consentono l'immediata verifica degli stanziamenti e delle relative spese.

Quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

III.4.2- Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Questa sezione deve dare contezza - attraverso evidenze desunte dal sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione - che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente. In caso di disposti contrattuali d'integrale utilizzo delle risorse questa costituisce la sede in cui sono proposte alla certificazione le cosiddette "economie contrattuali del Fondo" da destinare a incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo dell'anno successivo, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa.

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato, ai sensi dell'art. 1 comma 236 della legge 208/2015 e del D.Lgs. 75/2017 all'art. 23 comma 2, come da prospetto di seguito riportato.



CITTÀ DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE FINANZE E CONTROLLO



DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	1.160.511	1.160.511
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	133.920	133.920
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	43.110	43.110
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	57.563	57.563
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	7.816	7.816
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	6.291	6.291
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	207.332	207.332
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	195.122	195.122
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	134.414	135.657
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	43.981	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	163.235	163.235
TOTALE RISORSE STABILI	1.738.863,00	1.784.087,00

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	16.712	32.000
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	68.000	70.000
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	4.000	4.000
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	20.000	10.000
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	12.945	
Totale Risorse variabili soggette al limite	95.767	130.000

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	313.370	647.786
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CCNL 14.9.2000)	-	-





CITTA' DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli
SETTORE FINANZE E CONTROLLO

COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	20.000	46.000
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	333.370	693.786
TOTALE RISORSE VARIABILI	429.137	823.786
TOTALE	2.168.000	2.607.873

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630	1.914.087
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630	1.914.087

DIFFERENZA **79.457**

TOTALE FONDO 2017 **2.528.416**

III.4.3- Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazioni nn. 272 del 31.10.2017 e 286 del 17.11.2017 è di € **2.528.416,00**.

L'attuale consistenza delle risorse di bilancio destinate al suo finanziamento è totalmente prevista sui competenti capitoli stanziati per "Trattamento economico accessorio al personale".

Ercolano, 07/12/2017

Il Dirigente del settore Finanze e Controllo
Dott.ssa Paola Tallarino



Prot. N. 2017/62387
del 14/12/17

Al. 3

COMUNE di ERCOLANO
(Provincia di Napoli)

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

PARERE COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'anno Duemiladiciasette, il giorno quattordici del mese di Dicembre, si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti del Comune di Ercolano (Prov. di Napoli), costituito dai signori:

dr. Gervasio Enrico Presidente

dr. Barbato Tommaso Componente

dr. Di Caprio Vittorio Componente

nominati con atto consiliare n. 20 del 26-04-2017,

per procedere all'esame dell'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2017 ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2017 è stata trasmessa al Collegio dei revisori con nota Prot. n. 2017/61015 del 07-12-2017, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di costituzione del fondo, risulta corredata dalla relazione tecnico-finanziaria.

Il Collegio passa all'esame del precitato atto (e della relativa documentazione), il quale prevede un ammontare di somme a disposizione pari ad Euro 2.528.416,00.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione tecnico finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2017 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

esprime parere favorevole

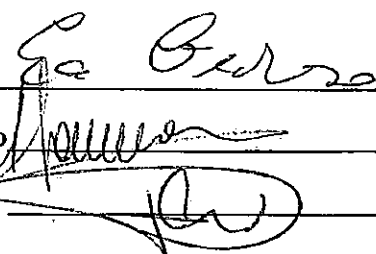
in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2017.

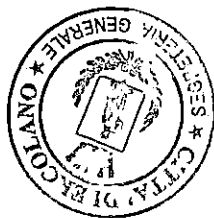
Il Collegio dei Revisori

Dott. Enrico Gervasio

Dott. Tommaso Barbato

Dott. Vittorio Di Caprio





CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2017-2019
PARTE ECONOMICA ANNO 2017

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale del 14.12.2017 prot. n. 62387 con cui è stata attestata la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo parte normativa anni 2017 – 2019 e per la determinazione del Fondo Risorse decentrate 2017 previo esame della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli del CCNL e a seguito della deliberazione n. del, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno alle ore ha avuto luogo l'incontro tra la **Delegazione di parte pubblica**, rappresentata dal Presidente, dott. Francesco Zenti, Dirigente del Settore Affari generali e Pianificazione e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg.ri:

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA

Cognome	Nome	Funzione	Presente	Assente
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione- Dirigente settore Polizia Municipale –		

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE

Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Presente	Assente
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.		
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.		
Russo	Mario	U.I.L. F.P.L.		
		U.I.L. F.P.L.		
Manfredi	Giuseppe	C.I.S.L. F.P.		
		C.I.S.L. F.P.		
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. – S.U.L.P.M.		
Bisaccia	Domenica	R.S.U.		
Bonavita	Giovanni	R.S.U.		
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.		
D'Antonio	Teresa	R.S.U.		
Esposito	Marco	R.S.U.		
Falco	Rosario	R.S.U.		
Formicola	Nunzio	R.S.U.		
Ignorato	Umberto	R.S.U.		
Lauro	Francesco	R.S.U.		
Marinò	Vincenzo	R.S.U.		
Morga	Matteo	R.S.U.		
Panariello	Vincenzo	R.S.U.		

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2017-2019
PARTE ECONOMICA ANNO 2017**



PARTE NORMATIVA

**Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Premessa

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Quanto sopra preliminarmente posto, le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del d.lgs. 165 del 2001 e s.m.i. in cui si prevede che *"1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge"*, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- all'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- all'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

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

Art.2

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

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale e a tempo determinato.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.



Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Gli istituti previsti dal presente contratto si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.

Il contratto ha efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, ed è valido per tutta la vigenza del CCNL.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019.

E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo 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.

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.

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. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

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

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà alla convocazione della riunione di norma entro 15 gg. dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4

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

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10 comma 2 del CCNL01.04.1999 sia firmato:

- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004.

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

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

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

- "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/01);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

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

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

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.



Art. 6

Sistema delle relazioni sindacali

Il nuovo sistema di relazioni sindacali è quello definito nel d.lgs. 165/01 e ss.mm.ii nonché nel D.L. 95/2012 convertito in Legge n.135 del 7 Agosto 2012.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati.

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

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

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 8

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

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

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

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

Art. 9

Modalità di concertazione

Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

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

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

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

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

La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dai componenti della delegazione trattante di partepubblica, integrata con il dirigente di riferimento in rapporto alla materia trattata.



Art. 10 Informazione

L'Ente informa la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

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

Su richiesta di una delle parti, sono possibili incontri in presenza di iniziative concernenti:

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

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore ove individuato dalla stessa ovvero ai singoli componenti ove tale figura non sia stata individuata.

Relativamente alle OO.SS. rappresentative l'informazione può essere effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 11 Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 47 del D.Lgs 428/90.

Art. 12 Diritto di assemblea

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

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

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

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

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

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

Art. 13 Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

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

Le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali all'Amministrazione all'indirizzo di posta elettronica certificata dell'Ente.

Art.14 Pari opportunità

L'Amministrazione assume le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.



L'Amministrazione s'impegna a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo e un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, di cui all'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001 sostituisce, unificando le competenze di un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione d'iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

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

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

Art. 15

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso la struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

I Dirigenti - Datori di lavoro, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, definiscono una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

Art. 16

Sviluppo delle attività formative

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che l'Ente ha in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma e alla domanda di maggiore qualità ed efficacia dei servizi, richiede che l'Amministrazione consideri la formazione come un processo continuo che, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'ente.

Le parti concordano quanto segue.

La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al risultato, per sviluppare autonomia e capacità di iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata: ai sensi del comma 4 del medesimo articolo, su tale materia, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

In particolare, si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.

La formazione dovrà coinvolgere progressivamente tutto il personale dipendente.

I piani formativi sono finalizzati a:

- accrescere le conoscenze di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
- completare la formazione di ingresso dei lavoratori neo assunti;
- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e



- riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
- riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie;

I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il dirigente del settore. Nel caso il numero delle ore giornaliere di formazione sia pari o superiore alle 9 ore e il corso si svolga fuori dal territorio comunale, sarà garantito il rimborso per un pasto nei limiti di legge; il tempo di viaggio impiegato per la partecipazione a corsi fuori dalla sede comunale, ma sempre in territorio provinciale, sarà considerato orario di servizio.

Per il perseguimento dello sviluppo delle attività formative l'incremento dei finanziamenti avverrà tenendo conto dell'art.23 del CCNL del 01/04/1999, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

Ogni anno l'Ente redige un Piano di Formazione, tenendo conto del criterio della rotazione e delle pari opportunità.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, al fine di favorire una cultura gestionale improntata al risultato.

Le attività di formazione rivolte ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni restano disciplinate dall'art.53 c.6 lettera f) bis del d.lgs. 165/01.

Art.17

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, finalizzato ad agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utente e all'efficacia ed efficienza del lavoro, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione all'articolazione dell'orario di servizio da definirsi in sede di concertazione.

Le attività lavorative vanno ricomprese nelle 36 ore settimanali. La misurazione avviene attraverso strumenti informatici.

L'accumulo e il riutilizzo di parti di orario settimanale, la previsione di eventuali banche ore vanno analizzate attentamente e viste in funzione di una reale riduzione dello straordinario, maggiore efficacia ed efficienza, maggiore apertura dei servizi al pubblico ed eventuale possibilità di flessibilità di orario regolata per i dipendenti.

L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio, i dirigenti di ciascun settore tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chiedi di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.

È data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare.

Art. 18

Servizi pubblici essenziali

In ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "*Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali...*", le parti individuano i servizi pubblici essenziali da assicurare in caso di sciopero come riportato nel presente articolato.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.

Sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se, eventualmente, svolti in regime di convenzione o di concessione, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83 e delle vigenti disposizioni contrattuali in materia in particolare dell'articolo 2 del CCN del 07.05.2000, quelli di seguito identificati:

1. stato civile e servizio elettorale;
2. igiene, sanità ed attività assistenziali;
3. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
4. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
5. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
6. trasporti;
7. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
8. servizi del personale;
9. servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma che precede è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
2. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

3. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
 4. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
 5. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
 6. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
 7. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
 8. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 9. servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
 10. fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
 11. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
 12. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve;
 - 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
 - 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - 16) servizio di igiene urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
 - 16/bis servizi di igiene ambientale;
 - 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
 - 18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni dell'art.3 del presente accordo;
 - 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
 - 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA –TIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- le prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
- registrazione brevetti.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

In questo Ente sono garantiti i seguenti servizi:

- Servizio di Stato Civile;
- Servizio Elettorale;
- Servizio Cimiteriale;
- Servizio di Vigilanza Urbana;
- Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive
- Servizio Contabilità del Personale;

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili. A tal fine le OO.SS., con un preavviso di almeno dieci giorni devono comunicare ogni sciopero e l'indicazione della durata delle singole astensioni dal lavoro.

L'Amministrazione Comunale provvederà a dare comunicazione agli utenti, a mezzo pubblicazione di apposito comunicato sul sito web del Comune almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.



In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adeguata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS si impegnano a comunicarla tempestivamente.

Ai sensi dell'Art. 2 comma 7 della Legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale e di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e delle sicurezza dei lavoratori.

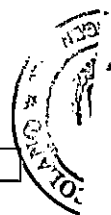
Ai sensi dell'Art. 5 della Legge 146/90 l'Amministrazione provvederà tempestivamente alla pubblicazione sul sito web del Comune del numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.

L'Amministrazione provvederà altresì a fornire alle R.S.U. entro 7 giorni:

- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero;
- il numero dei dipendenti regolarmente contingentati ai sensi delle norme vigenti;
- il numero dei dipendenti in permesso con ore a recupero, ferie, riposo, ecc.;
- il numero dei lavoratori assenti per malattia, infortunio o altri permessi retribuiti;
- il numero dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero.

Le prestazioni indispensabili e il contingente numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono così definiti:

Struttura	Prestazioni	Contingente
Sezione stato civile e leva	raccoglimento delle sole registrazioni delle nascite e delle morti, espletamento pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e inumazione delle salme	n. 1 unità (Funziionario categoria D o Istruttore direttivo categoria D o Istruttore - Cat. oppure Collaboratore Professionale Amministrativo o addetto alla registrazione dati - Cat. B/B3) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
Sezione servizi elettorali	tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti (Pretura, Tribunale, Prefettura). Ove vengano proclamati scioperi in tale periodo l'esonero riguarda tutto il personale in servizio presso l'Ufficio Elettorale, e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri Uffici o Servizi. E' da comprendersi anche il servizio di smontaggio seggi nei plessi scolastici	nei giorni di svolgimento delle operazioni elettorali non può partecipare allo sciopero tutto il personale coinvolto nelle operazioni.
Sezione servizi cimiteriali	garantire il servizio delle onoranze funebri già programmate nel rispetto del regolamento di Polizia Mortuaria (trasporto, ricevimento e inumazione della salma)	n. 1 esecutore (Cat. B1) oppure n. 1 operatore (Cat. A.) addetti ai servizi cimiteriali.
Polizia Municipale	a) Pronto intervento; b) Assistenza, interventi di T.S.O.; c) Vigilanza fiere, mercati, manifestazioni pubbliche di particolare rilevanza	n. 1 Funziionario di vigilanza cat. D n. 2 unità per turno Istruttore di vigilanza (Cat. C).
Sezione Servizi per le attività turistiche e produttive	Garanzia erogazione servizio di informazione ai turisti	n. 1 istruttore n. 1 esecutore
Sezione Contabilità del personale	garanzia degli adempimenti relativi alla erogazione degli emolumenti retributivi, alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Il servizio viene garantito in caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti se servizio personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni comprensivi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.	N. 1 unità: Funziionario categoria D, ovvero n. 1 istruttore (Cat. C) n. 1 Esecutore di custodia categoria B o Operatore di custodia Cat. A
Sezione Protezionale Ambientale	Garanzia degli adempimenti relativi alle emergenze ambientali igienico-sanitarie	N. 1 unità: Istruttore Direttivo categoria D:



n. 1 istruttore (Cat. C)

- Per il servizio di rimozione rifiuti urbani, appaltato a privati, in caso di sciopero, si applicano le norme di cui al vigente accordo di settore.
- Per il servizio di protezione civile, di competenza della sezione servizi di protezione civile, la copertura avviene con personale in reperibilità di 24 ore.
- Per i servizi pubblici essenziali non erogati dall'ente, i contingenti di personale saranno definiti se le prestazioni connesse saranno assicurate in via ordinaria.
- Per la Scuola Paritaria dell'Infanzia si rinvia a quanto stabilito dall'articolo 3 del CCNQ del 07.05.2002.

Le parti concordano che i Dirigenti dei settori in cui rientrano servizi pubblici essenziali provvederanno, nel rispetto del presente accordo, ad individuare nominativamente i dipendenti presso i servizi essenziali tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati quindi dallo sciopero.

Cinque giorni prima dello sciopero i Dirigenti interessati comunicano per iscritto alla delegazione trattante dell'Ente di parte sindacale e all'ufficio competente in materia di personale l'elenco nominativo dei dipendenti inclusi nei contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali. Entro lo stesso termine deve essere comunicato per iscritto lo stato di "contingentato" ai singoli interessati, indicando loro con termini precisi quali prestazioni sono tenuti a fornire. Gli stessi entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione possono esprimere al Dirigente la loro volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione.

Si precisa che il personale esonerato dallo sciopero può essere impegnato solo ed esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente articolo; diverso comportamento è da intendersi come antisindacale.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 19

Quantificazione delle risorse

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 competenza dell'Amministrazione.

La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti, e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nell'accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

Il finanziamento di tali Risorse Variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte dell'O.I.V..

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

Le risorse art. 15 comma 5 saranno destinate alla realizzazione di progetti individuali e/o di gruppo, secondo i seguenti indirizzi, che potranno essere integrati o modificati con provvedimento della giunta comunale sentite le OOSS:

In via generale i progetti dovranno perseguire le seguenti finalità generali, finalità che potranno essere integrate e modificate con deliberazioni di indirizzo della Giunta Comunale:

RAZIONALIZZAZIONE ED EFFICIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE COMUNALE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- modifiche delle procedure di lavoro al fine di generare economie di spesa, riducendo le spese di funzionamento degli uffici e dei servizi;
- maggiori entrate tributarie o dei servizi (a parità di tariffe e aliquote applicate);
- contenimento dei costi d'appalto o per acquisto di forniture o servizi attraverso internalizzazione di servizi o parti rilevanti di essi.

INNOVAZIONE E PROGRAMMAZIONE

In questa area di intervento i progetti dovranno riguardare:

- individuazione, programmazione e attivazione di nuovi servizi per i cittadini e per le imprese;
- innovazione tecnologica e informatica degli uffici e dei servizi tramite la dematerializzazione di documenti amministrativi, la



- sviluppo di strumenti di programmazione e controllo.

I progetti speciali/obiettivo, che contribuiscono alla definizione dei complessivi obiettivi della performance organizzativa, per essere compresi tra quelli che saranno incentivati economicamente si devono riferire pertanto a una delle seguenti fattispecie:

1. introduzione di nuovi servizi, o internalizzazione di servizi o di parti rilevanti di essi, con riduzione significativa della spesa per appalto a terzi;
2. introduzione di nuove consistenti procedure di semplificazione amministrativa, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici o innovazioni informatiche, riorganizzazione di procedimenti amministrativi e d'ufficio con trasformazione dei documenti cartacei in documenti informatici;
3. progetti di servizi di sicurezza pubblica in orari notturni e festivi;
4. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di servizi a rilevanza economica, misurati a consuntivo con la realizzazione di un conto economico del servizio;
5. raggiungimento di obiettivi di efficienza con sensibile riduzione di costi di funzionamento degli uffici e/o servizi, con dimostrazione analitica della riduzione dei costi a consuntivo, e senza riduzione della qualità dei servizi stessi;
6. attuazione di progetti di equità in campo tributario o di ottimizzazione della riscossione di entrate comunali.

Non sono comunque considerati progetti (individuali e/o di gruppo) finanziabili con incentivazione economica, l'attuazione di obiettivi, anche nuovi, rientranti nelle normali funzioni dei dipendenti, che non comportino rilevanti modifiche della organizzazione del lavoro e/o dei servizi.

Art. 20

Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla legge e dai contratti nazionali; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo II) 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;
- 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".

Capo II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 21

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui presente Titolo, 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 e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato nell'Ente. Tale sistema prevede che l'erogazione dei compensi incentivanti avviene in base ai seguenti principi:
 - la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni tra i singoli dipendenti;
 - il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni su sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dall'O.I.V..

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 uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



- b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione di dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la prestazione 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;
 - d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 22

Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale

La produttività trova, in via ordinaria, il suo finanziamento nella parte variabile del fondo per le risorse decentrate, ma le parti non impegnate di risorse stabili possono essere destinate al suo finanziamento. La produttività ha, nelle previsioni del contratto nazionale, uno strettissimo collegamento con il raggiungimento degli obiettivi assegnati, che devono avere un carattere aggiuntivo rispetto alle normali prestazioni lavorative ed un legame altrettanto stretto con valutazioni meritocratiche.

In sintesi:

- 1) la produttività individuale viene attribuita ai dipendenti sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti dall'amministrazione comunale e sulla base della valutazione effettuata dal Dirigente di settore. Detta valutazione deve caratterizzarsi per lo stretto collegamento con gli obiettivi iniziali che devono avere un nesso con quelli previsti dai documenti programmatici dell'ente;
- 2) i compensi per produttività verranno liquidati alla fine del processo produttivo, in base al punteggio finale pesato conseguito nella scheda di valutazione annuale. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale sarà effettuata dall'ultimo dirigente che dovrà concordare i punteggi da attribuire con il dirigente del settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo Dirigente dovrà, pertanto, firmare la scheda.

Destinatario del compenso è tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, con le limitazioni di cui al vigente Sistema di valutazione.

Art. 23

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";
- b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali variabili previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

Riduzione del Fondo ex art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015

In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Atteso che la formulazione della nuova norma è sostanzialmente uguale a quella inserita nell'art. 9, comma 2bis, del decreto legge n. 78/2010 per il periodo 2011/2014, si ravvisa l'opportunità di procedere all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 12 del 15.04.2011 e con la circolare n. 16 del 02.05.2012, dalla Corte dei Conti a Sezioni riunite, con la deliberazione n. 51 del 4.10.2011, per quanto attiene alle risorse da escludere dalla riduzione e dalla Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti Puglia, che con la delibera n. 58 del 12.07.2011 ha precisato che anche le economie dell'anno precedente non sono soggette a riduzione.

Di seguito si riporta la costituzione del fondo anno 2017:

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	1.160.511	1.160.511
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	133.920	133.920
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	43.110	43.110
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	57.500	57.500



RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	7.816	7.816
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	6.291	6.291
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	207.332	207.332
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	195.122	195.122
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	134.414	135.657
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	43.981	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	163.235	163.235
TOTALE RISORSE STABILI	1.738.863,00	1.784.087,00

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	16.712	32.000
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	68.000	70.000
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	4.000	4.000
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	20.000	10.000
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	12.945	
Totale Risorse variabili soggette al limite	95.767	130.000

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	313.370	647.786
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	20.000	46.000
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	333.370	693.786
TOTALE RISORSE VARIABILI	429.137	823.786
TOTALE	2.168.000	2.607.873

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630	1.914.087
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630	1.914.087



RIDUZIONE

--	--

Art. 24

Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

In caso di mobilità esterna non sono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione delle progressioni orizzontali per un importo di:

€ 90.000,00 per l'anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative, dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87, dell'indennità dovuta al personale educativo e dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività è ulteriormente depurato dalle quote destinate al finanziamento:

- della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative sono definite nell'importo di € 147.372,30 anno 2017 e seguenti salva diversa determinazione dell'Amministrazione;
- dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 dovuta al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* tale indennità pari all'importo di €. 774,69 annue. Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari a €. 5.422,83 (n. 07 unità in servizio)
- dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di € 5.116,32 per l'anno 2017;
- dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità ancorché non attribuito per un importo complessivo di € 20.290,95 anno 2017.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto anno 2017 – Art. 33, comma 4 del CCNL 22.01.2004

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tabella D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente.

Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Tabella D

Indennità di comparto

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

Categoria	Dal 1.1.02 (1)	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.03 (4)
		Dal 1.1.02 (2)	Dal 31.12.03 (3)	
D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,28	32,40

Per un totale anno 2017 complessivo di € 147.100,00 a carico del fondo e € 19.782,00 a carico del bilancio comunale.

Decurtazione per inquadramento personale della ex 1^a e 2^a q.f. e personale dell'area di vigilanza

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 3 del CCNL del 31.03.1999 il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del citato CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 4 del CCNL del 31.03.1999 il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, già inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del medesimo CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai sensi e per gli effetti del comma 7 del medesimo citato articolo l'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del citato articolo è a carico del fondo per le risorse decentrate.

L'importo complessivo è determinato per l'anno 2017 in € 22.950,69 come si evince dal prospetto sotto riportato:

Personale in servizio al 31.12.2016	Categoria attribuita al 01.01.1998	QUALIFICA DI PROVENIENZA AL 31.12.1997	ONERE ANNUO PER IL REINQUADRAMENTO	Risorse necessarie anno 2017
n. 3 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	A	II	€ 381,66	1.144,98
n. 31 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	C	V	€ 703,41	21.805,71
Totale				22.950,69

RIEPILOGO

Il fondo anno 2017 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare a:

TOTALE FONDO	1.784.087,00
PROGRESSIONI STORICHE	-637.380,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-147.372,30
INDENNITA COMPARTO	-147.100,00
DELL'INDENNITA DI DIREZIONE O DI STAFF PER I DIPENDENTI DELL'EX 8 ^a Q.F.	-5.422,83
PERSONALE EDUCATIVO	-5.116,32
REINQUADRAMENTO	-22.950,69
ALTA PROFESSIONALITA' 2017	-20.290,95
TOTALE FONDO DEPURATO	798.453,91

Capo III

ISTITUTI CONTRATTUALI SPECIFICI

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE I CORRISPONDERE LE INDENNITA' ED I COMPENSI PREVISTI DAL CCNL

150-15350

12

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

396

397

398

399

400

401

402

403

404

405

406

407

408

409

410

411

412

413

414

415

416

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

490

491

492

493

494

495

496

497

498

499

500

501

502

503

504

505

506

507

508

509

510

511

512

513

514

515

516

517

518

519

520

521

522

523

524

525

526

527

528

529

530

531

532

533

534

535

536

537

538

539

540

541

542

543

544

545

546

547

548

549

550

551

552

553

554

555

556

557

558

559

560

561

562

563

564

565

566

567

568

569

570

571

572

573

574

575

576

577

578

579

580

581

582

583

584

585

586

587

588

589

590

591

592

593

594

595

596

597

598

599

600

601

602

603

604

605

606

607

608

609

610

611

612

613

614

615

616

617

618

619

620

621

622

623

624

625

626

627

628

629

630

631

632

633

634

635

636

637

638

639

640

641

642

643

644

645

646

647

648

649

650

651

652

653

654

655

656

657

658

659

660

661

662

663

664

665

666

667

668

669

670

671

672

673

674

675

676

677

678

679

680

681

682

683

684

685

686

687

688

689

690

691

692

693

694

695

696

697

698

699

700

701

702

703

704

705

706

707

708

709

710

711

712

713

714

715

716

717

718

719

720

721

722

723

724

725

726

727

728

729

730

731

732

733

734

735

736

737

738

739

740

741

742

743

744

745

746

747

748

749

750

751

752

753

754

755

756

757

758

759

760

761

762

763

764

765

766

767

768

769

770

771

772

773

774

775

776

777

778

779

780

781

782

783

784

785

786

787

788

789

790

791

792

793

794

795

796

797

798

799

800

801

802

803

804

805

806

807

808

809

810

811

812

813

814

815

816

817

818

819

820

821

822

823

824

825

826

827

828

829

830

831

832

833

834

835

836

837

838

839

840

841

842

843

844

845

846

847

848

849

850

851

852

853

854

855

856

857

858

859

860

861

862

863

864

865

866

867

868

869

870

871

872

873

874

875

876

877

878

879

880

881

882

883

884

885

886

887

888

889



E' ammessa la parziale sovrapposizione dei turni lavorativi per una limitata durata (ad esempio, 15-30 minuti) solo quando sia assolutamente necessaria per consentire il cosiddetto "cambio delle consegne", in presenza di attività e servizi con particolare complessità organizzative e gestionali, che richiedano un adeguato scambio di informazioni o comunque altri adempimenti tra il dipendente che lascia e quello che subentra.

Le strutture autorizzate ad operare in regime di turnazione sono individuate con apposita disposizione di servizio, assunta nel rispetto delle norme contrattuali vigenti, dai Dirigenti dei settori assolve le relazioni sindacali di informazione ed eventuale concertazione.

Le strutture individuate osservano l'orario di lavoro turnato stabilito dal Dirigente di riferimento.

Al personale eventualmente comandato a rendere servizio nelle giornate festive escluse dalla turnazione (infrasettimanale) andrà applicata la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 14.9.2000 come modificata dall'art. 14 CCNL 2001-2001 nei limiti contenuti dalla disciplina stessa. Il ricorso all'istituto contrattuale dell'art.24 del CCNL 14.9.2000 di che trattasi è tassativamente vietato al di fuori di tali ipotesi. E' ammessa la deroga a tale divieto solo in caso di calamità naturali (es. terremoti, inondazioni, alluvioni, eruzioni vulcaniche, nevicate eccezionali) o di calamità igienico sanitarie (es. epidemie) e comunque nei limiti di cui alla contrattazione nazionale.

INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 CCNL 22.01.2004;
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

I profili beneficiari di tale indennità sono:

- ☐ guida automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus;
- ☐ mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- ☐ lavori di manutenzione stradale e di segnaletica;
- ☐ raccolta e smaltimento rifiuti urbani;
- ☐ rimozione e sepoltura salme;
- ☐ predisposizione pasti in cucine di grandi dimensioni;
- ☐ utilizzo di macchine elettrostatiche stampanti ovvero punzonanti targhette metalliche, ovvero altre macchine con meccanismi movibili tipo macchine affrancatrici;
- ☐ lavori che comportino l'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio od esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- ☐ mansioni che comportano l'esecuzione di lavori su reti elettriche;
- ☐ servizi di polizia stradale in presenza di particolari condizioni di traffico;
- ☐ Assistenti Sociali nelle ipotesi di interventi in realtà sociali a forte degrado igienico- sanitario e ambientale;
- ☐ Servizi di protezione civile in presenza di particolari condizioni oggettive(interventi di supporto ai servizi resi in situazioni di emergenza)
- ☐ Servizi che comportano esposizione a elementi nocivi per la salute.

L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio.

Si considera maturata se le attività lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale supera il 50% dell'attività svolta nel periodo di riferimento mensili, tenuto conto di quanto disposto dalla Legge 133/2008. Nelle giornate di assenza e/o mancata esposizione al rischio la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.

REPERIBILITA'

Il presente articolato disciplina l'istituzione ed il funzionamento del servizio di reperibilità/pronto intervento, le cui finalità risultano meglio specificate di seguito. Esso costituisce un servizio essenziale dell'ente e, come tale, viene disciplinato, assumendo priorità rispetto a tutti gli altri servizi d'istituto dell'ente.

Per il personale comunale individuato nel turno, la reperibilità si configura come una prestazione obbligatoria, fatti salvi i casi di esonero espressamente previsti dai CCNL e dalla legislazione vigente e consiste nell'obbligo di essere prontamente rintracciato in vista di un'eventuale prestazione lavorativa.

Il servizio di reperibilità - pronto intervento, di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, ha come finalità essenziale quella di eliminare o comunque fronteggiare eventi che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia della pubblica incolumità e che possano essere affrontati dalla squadra di pronto intervento. Qualora si dovesse verificare che le situazioni di pericolo non possano essere affrontate dalla squadra il capo squadra e/o il coordinatore, provvederà ad attivare le autorità competenti.

E' esclusa pertanto dall'ambito applicativo del presente Regolamento sia ogni attività a cui l'Ente possa adempiere normalmente, mediante il ricorso alla programmazione dei servizi nell'ambito dell'articolazione dell'orario ordinario di lavoro, sia ogni attività che non rivesta i caratteri di indifferibilità ed urgenza.



La reperibilità riguarda i seguenti settori e profili:	
Polizia Municipale	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Servizi tecnici (per il servizio manutenzione verde pubblico e per la Sezione di Protezione Ambientale e operai elettricista e idraulici)	n. 3 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico del Traffico e all'UTC (3 unità amm.ve per la Sezione di Protezione Ambientale)
Polizia Municipale (per l'UTT) Tutti i settori in cui siano presenti "AUTISTI"	n. 1 unità di profilo Operatore Autista e/o Collaboratore Professionale Autista di qualsiasi settore
Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Pianificazione Urbanistica	n. 1 unità di categoria dalla C alla D - D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
Servizi demografici	N. 1 Ufficiale dello stato civile
Ufficio Assistenza sociale:	n. 1 Assistente sociale
Trasporti funebri.	
Servizio Sociale	Interventi ordinati dalle Autorità Giudiziarie in favore di minori, anziani abbandonati, dementi, ecc....
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il dirigente preposto al Settore Polizia Municipale riveste competenze di coordinatore dell'attività di tutti i dipendenti in reperibilità, a prescindere dal fatto che gli stessi prestino la propria attività lavorativa presso il settore dallo stesso diretto. Allo stesso pertanto compete la redazione delle specifiche disposizioni di servizio atte a garantire il regolare funzionamento del servizio di reperibilità e la predisposizione ed aggiornamento di apposito manuale esplicativo delle modalità di intervento da attuare.

Nel momento in cui viene attivata l'Unità di Crisi Locale di protezione civile, le competenze di coordinamento faranno capo al R.O.C. (Referente Operativo Comunale) come previsto dalle normative vigenti e dai provvedimenti adottati dall'Ente.

Ciascun Dirigente preposto ad un settore in cui è presente personale interessato alla reperibilità mensilmente predispone il servizio di reperibilità per il personale di assegnazione e trasmette al Dirigente del Settore Polizia Municipale l'elenco del personale comunale interessato all'espletamento del servizio di pronta reperibilità.

Il Dirigente del settore Polizia Municipale o suo delegato, da individuare nell'ambito delle figure di fascia D del Settore di Polizia Municipale provvede a disporre la composizione di una o più squadre di Pronto Intervento, distinta per settore di intervento.

La squadra sarà composta da almeno due dipendenti di cui uno, con qualifica superiore o pari qualifica di anzianità nel servizio, assume il ruolo di Capo Squadra. Fa eccezione il personale operante nei settori: Servizi Sociali e Stato Civile, nel solo turno diurno.

L'attivazione della squadra di pronto intervento, verrà stabilita dal Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato come sopra in veste di Coordinatore della Pronta Reperibilità che, ricevuta la segnalazione valuterà la situazione adottando le misure del caso.

Nel caso di evento che investa contemporaneamente più settori di intervento il Coordinatore della Pronta Reperibilità individua, in base alla competenza primaria della materia, la figura che fungerà da Responsabile delle squadre.

Nel caso in cui il dipendente usufruisca di congedo ordinario, permessi straordinari o recupero festività, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità, salvo diverso orientamento ARAN.

Il dipendente che usufruisce del benefici derivanti dalle leggi 104/1992 e 53/2000, in cui tale permesso è riferito all'intera giornata e non a frazioni orarie, non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Il dipendente non può essere messo in turno di reperibilità per un periodo superiore a 6 giornate al mese. La violazione costituisce comportamento illecito e l'eventuale liquidazione ipotesi di danno erariale.

Una volta fissati i turni, ogni modifica può essere apportata solo subordinatamente a specifica autorizzazione del Dirigente di riferimento.

Il dipendente in turno di reperibilità che, per ragioni di malattia o di infortunio, non può effettuare il servizio, avrà l'obbligo di informare tempestivamente, il proprio Dirigente e il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, fatte salve le ordinarie comunicazioni dovute, al dirigente o al responsabile della struttura di appartenenza, per i casi di assenza per malattia.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, nel caso di impedimento ad intervenire di una unità, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederà ad attivare direttamente i restanti componenti della squadra.

Gli altri componenti della squadra in turno, nel caso di impedimento ad intervenire, verificatosi durante gli orari di reperibilità, provvederanno ad informare tempestivamente il Dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato, anche con messaggio SMS.

Ai dipendenti in turno di reperibilità che non potranno effettuare il servizio, non spetterà il compenso giornaliero previsto dal comma 1 dell'art. 23 del CCNL per l'intera durata dell'indisposizione, a partire dal giorno stesso – compreso – dell'avvenuta comunicazione.

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale, o suo delegato come in precedenza individuato, nel caso di indisponibilità per ragioni di malattia o di infortunio, di personale in turno di reperibilità, ricercherà i sostituti, tra quelli iscritti nei turni successivi.

Il personale subentrante, se iscritto nel turno immediatamente successivo, ha la facoltà di espletare il servizio anche nel turno previsto se mensilmente non supera le 6 giornate. In caso contrario dovrà rinunciare ad espletare il servizio. Nel caso di rinuncia, il Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, individuerà, mediante disposizioni di servizio, i sostituti.

Il dipendente che, essendo in turno di reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno di reperibilità e sarà soggetto a sanzioni disciplinari. Le stesse sanzioni saranno applicate anche per i casi di inosservanza alle disposizioni di cui al presente articolo.

Ai componenti della squadra di pronto intervento reperibili sarà consentito l'utilizzo dell'automezzo comunale per il tragitto da e per il posto di lavoro.

Ogni operazione della squadra di pronto intervento verrà registrata dal dipendente di maggiore categoria su apposito modulo indicante: l'Organo che ha chiesto l'intervento, il motivo dell'attivazione, il personale attivato, le misure adottate, l'impegno temporale complessivo. Il rapporto dovrà essere trasmesso entro il primo giorno lavorativo utile al Dirigente Settore Polizia Municipale, o suo delegato, che provvederà alla tempestiva trasmissione al Dirigente del settore interessato.

I componenti della squadra di pronto intervento, successivamente all'attivazione, dovranno raggiungere tempestivamente, e comunque non oltre 30 minuti dalla chiamata, il posto di servizio indicato.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto il Dirigente del Settore di Polizia Municipale o suo delegato come sopra acquisirà dal personale inserito negli elenchi mensili dei turni di reperibilità dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sulla raggiungibilità del luogo di lavoro dal proprio domicilio nei trenta minuti.

Sono esentati dal turno di reperibilità coloro che non possono adempiere alla relativa disposizione di servizio per: forza maggiore, malattia, caso fortuito, ragioni personali o familiari debitamente comprovate, fermo restando dall'obbligo di comunicazione.

Sono esclusi dal servizio in oggetto i dipendenti:

- Disabili beneficiari dei permessi di cui alla legge 104/92 art. 33 c. 2 o 3;
- Lavoratrici di cui al c. 1, art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001;
- il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale.

Possono altresì essere esclusi i dipendenti che ne facciano richiesta motivata al dirigente del Settore Polizia Municipale o suo delegato in base a norme di legge e di CCNL (es. Legge 104/92, permessi studio, normativa a tutela delle lavoratrici madri ecc.).

Il dirigente del Settore Polizia Municipale, previo parere a cura del Dirigente del settore di assegnazione del richiedente, decide sulla richiesta di esonero.

Il servizio ricopre l'intero anno solare negli orari non coperti dall'ordinario servizio comunale, ed entra in funzione al termine con le modalità che seguono:

Nel rispetto di quanto indicato al comma 1, gli orari di reperibilità risultano i seguenti: arco temporale compreso tra le ore 0,00 e le ore 24,00 con le seguenti articolazioni orarie:

SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA'	PERIODO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA
SERVIZI DI STATO CIVILE	Giorni Festivi Diurni sabato	1	Ufficiale di Stato Civile
SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE	Tutti i giorni	10	n. 10 Operatori di vigilanza (Ufficiali ed agenti)
SERVIZI SOCIALI	Tutti i giorni	1	Istruttore direttivo Assistente sociale cat. D/D1
SERVIZI TECNICI (personale assegnato al servizio manutenzione verde e al servizio Ufficio Tecnico del	Tutti i giorni	3	n. 2 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio Tecnico

SECRET
VERI

Traffico e UTC operai elettricisti e idraulici)			del Traffico e all'UTC
SERVIZI TECNICI (personale assegnato al settore servizi per l'assetto ed il governo del territorio e Pianificazione Urbanistica)	Tutti i giorni	2	n. 1 unità di categoria dalla C alla D- D3 di profilo professionale di Istruttore area tecnica, tecnico-manutentiva; Istruttore Direttivo e Funzionario medesima area; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria dalla B pos. iniz. B1 alla B, pos. iniz. B3 di area amministrativa e aree equiparate;
SERVIZI TECNICI (Personale assegnato alla Sezione di Protezione Ambientale)	Tutti i giorni	3	n. 3 Unità Amm.ve di cui 2 al Servizio di Igiene Urbana e 1 al Servizio Ecologia
SERVIZI TECNICI (personale assegnato a qualsiasi settore)	Tutti i giorni	1	n. 1 unità di profilo Operatore Autista cat. A/A1 e/o Collaboratore Professionale Autista cat. B/B3 di qualsiasi settore
SUPPORTO AI SERVIZI DI EMERGENZA (personale assegnato al UTT, Protezione Civile e verde pubblico)	Tutti i giorni	2	n. 2 unità profilo istruttore cat C/C1 e collaboratori amministrativi profilo B/B1

Il Servizio di Pronta Reperibilità, verrà compensato secondo la misura stabilita dagli artt. 23 e 24 del CCNL 14.9.2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Il compenso connesso all'indennità sarà erogato mensilmente sulla base di apposita determinazione che sarà predisposta dal Dirigente del Settore di assegnazione del dipendente in turno di reperibilità o suo delegato, che dovrà essere trasmesso al Servizio Contabilità del Personale entro il giorno 10 del mese successivo.

Per il finanziamento delle prestazioni rese oltre il normale orario di servizio (straordinario), per gli effettivi interventi di reperibilità è destinato il 27% dell'ammontare del fondo per il lavoro straordinario: € 16.000,00. Tale importo è incrementato di ulteriori risorse ove necessario, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

La copertura assicurativa dei dipendenti in reperibilità è garantita dal momento dell'attivazione dell'intervento e per tutta la durata dello stesso.

Nell'ambito delle disponibilità in bilancio di risorse destinate alla formazione del personale e alla protezione civile saranno disposti specifici e adeguati interventi formativi e di aggiornamento del personale addetto al servizio di pronta reperibilità.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo;



In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

INDENNITA' MANEGGIO DENARO

L'indennità maneggio valori, di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Gli importi dell'indennità giornaliera devono essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata da un minimo di Lire 1.000 (pari a € 0,51646) a un massimo di Lire 3.000 (pari a € 1,54937).

Si individuano i seguenti importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati: IMPORTO MEDIO ANNUO DI VALORI MANEGGIATI		INDENNITA' GIORNALIERA
fino	a 5.164,56	0,52
da 5.164,56	a 10.329,12	1,04
Superiore	a 10.329,12	1,55

Art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004 ed ex art. 36 CCNL 22.01.2004 e dell'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.1999 per il 2017 sono quantificate in € 160.000,00 così ripartite:

Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C	80.000,00
Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categorie B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00

Punto 1. FINALITA'

Il presente articolo, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;

b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;

c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il presente articolo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Punto 2. APPLICABILITA' DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. f) CCNL 1.4.1999

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, entro il mese di gennaio, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Dirigente del settore di assegnazione, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.

Fino alla approvazione del regolamento per le specifiche responsabilità trova applicazione la normativa contenuta nei CCDI vigenti nell'Ente.

Punto 3. APPLICABILITA' DELL'ART. 36 C.C.N.L. 22.01.2004 E DELL'ART. 17 COMMA 2 lett. i) CCNL 1.4.1999

Le specifiche responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Dirigente, derivano dalle qualifiche di:



- **Archivisti informatici:** (art. 36, c. 2) Per archivisti informatici s'intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità della gestione di archivi informatici attribuita con atti formali dell'Ente.
- **Addetti agli uffici relazioni con il pubblico:** (art. 36, c. 2) – Per addetti agli uffici relazioni con il pubblico si intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità, attribuita con atti formali dell'Ente, di svolgere direttamente ed in via continuativa le funzioni assegnate dalla legge agli URP.
- **Personale addetto ai servizi di protezione civile:** (art. 36, c. 2) – L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la responsabilità attribuita con atti formali dell'Ente di svolgere attività di Protezione Civile con il coordinamento del Gruppo Comunale di Volontari.
- **Ufficiale di Stato Civile e anagrafe:** art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe attribuita con atti formali dell'Ente.
- **Responsabile dei tributi:** (art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di responsabile dei tributi attribuita con atto formale dell'Ente.
- **Messo comunale con funzioni di Ufficiale Giudiziario:** (art. 36, co. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale Giudiziario attribuita dall'A.G.

Art. 28

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per il finanziamento dell'indennità di disagio di cui all'articolo 17, comma 2, lettera e), del CCNL per l'anno 2017 è destinata la somma complessiva di € 60.000,00.

L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B, e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse dalla generalità degli altri dipendenti. Le modalità di effettuazione della prestazione devono concretamente differenziarsi da quella della generalità di dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

Per attività disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

In applicazione dei predetti criteri di seguito sono individuate e graduate le attività di particolare disagio:

1^a fascia: Disagio elevato

1.1. Personale soggetto a particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario spezzato, frazionato, orario plurisettimanale);

2^a fascia: Disagio di media intensità

2.1. Personale impiegato in attività di sportello e front office con esposizioni a situazioni di disagio derivanti dalla gestione di sistemi relazionali con l'utenza esterna di particolare intensità, complessità e criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale). A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli sportelli, addetti all'ufficio Passi per attività rese per almeno 4 ore al giorno;

3^a fascia: Attività con disagio

3.1. Personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli ed esigenze di servizio. A titolo esemplificativo si indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli accertamenti tributari comunali; messi notificatori.

Le risorse indicate dal presente articolo, comma 1, sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di rischio; salvo che il rischio e il disagio, derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.

L'erogazione del compenso è legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa resa dal personale di cui alle categorie A, B e C, in una delle tre fasce sopra riportate, in qualsiasi profilo il dipendente sia inquadrato.

Il compenso di cui al presente contratto integrativo aziendale assorbe e/o sostituisce la eventuale indennità per oneri e disagi già attribuita. L'indennità di disagio, ove economicamente più favorevole per il lavoratore, costituisce alternativa rispetto all'indennità di rischio e/o altra indennità contrattualmente definita, legata al tipo di attività svolta.

In sede di liquidazione della spesa ciascun dirigente dovrà attestare per i dipendenti destinatari del compenso la sussistenza della condizione applicativa del presente accordo.

In relazione alle risorse quantificate per compensare l'esercizio d'attività disagiate, in considerazione del numero dei soggetti potenzialmente destinatari ed alla diversa incidenza dei fattori di disagio si ritiene di definire un diverso compenso lordo nei seguenti valori economici:

- 1^a fascia: € 29,00 mensili = € 348,00 annui
- 2^a fascia: € 25,00 mensili = € 300,00 annui

- 3^a fascia: € 20,00 mensili = € 240,00 annui

L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc). E' inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

CAPO IV PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI Art. 29

Progressioni economiche orizzontali

Una parte del fondo stabile è destinata al riconoscimento di nuove PEO, la cui decorrenza sarà il 01.01.2017 e, comunque al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria.

Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale per l'anno 2017 sono quantificate in € 90.000,00.

Si da atto che:

1. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004 e s.m.i.;
3. con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
4. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

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

1. per le selezioni relative a tutte le categorie economiche successive a quella iniziale, accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nelle schede di valutazione di cui all'allegato A;
2. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione due anni di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno un anno presso il Comune di Ercolano in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 dicembre. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
3. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel sistema di valutazione in vigore;
4. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a:
 - almeno punti 65 per la valutazione dei dipendenti di categoria "A";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "B" e "C";
 - almeno punti 100 per la valutazione dei dipendenti di categoria "D";
5. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
6. è escluso dalla valutazione il personale dipendente che sia stato sanzionato disciplinarmente nell'anno di selezione con sanzione superiore al richiamo scritto.

Le parti si impegnano ad attuare le P.E.O. entro tre anni per tutto il personale secondo le vigenti regole di valutazione e compatibilmente con il quadro normativo vigente per le categorie A e B, con possibilità di unico bando e unica graduatoria.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina di cui al presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2017 le risorse pari a € 90.000,00 corrispondenti al 90% degli aventi diritto.

SELEZIONE E REQUISITI NECESSARI

Per il riconoscimento delle nuove PEO verrà attivata su apposita richiesta degli interessati, una procedura selettiva solo per i dipendenti in possesso di tutti i requisiti minimi di accesso:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base dei vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali (il dipendente non deve aver già raggiunto la posizione economica massima);
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- non essere in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di trentasei mesi, rispetto alla data di decorrenza delle PEO;
- conseguimento della valutazione della prestazione lavorativa, da parte del Comune di Ercolano, nel biennio precedente, con un punteggio finale non inferiore al 70% del valore massimo in entrambi gli anni.

Nel caso di parità tra dipendenti nel punteggio finale, si darà la precedenza al dipendente più anziano di età nella pubblica amministrazione. In caso di ulteriore parità si darà precedenza al dipendente più anziano di età anagrafica. La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria suddivisa per categoria il cui ordine sarà determinato dai punteggi che verranno attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

I dipendenti potranno beneficiare delle nuove PEO sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento della percentuale prevista per ciascuna categoria.

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

I fattori da valutare ed i punteggi da riconoscere per la formazione della graduatoria sono i seguenti:

FATTORE	PUNTEGGIO DA RICONOSCERE		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
Esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione alla data del 31.12.2016, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali nell'ultima posizione economica in godimento	2 punti per ogni anno di servizio nell'ultima categoria		20 punti
Media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 - 2016	Valore media	Percentuale di attribuzione del punteggio	75 punti
	0-50	0	
	51-70	60	
	71-85	80	
	86-120	100	
Arricchimento professionale mediante formazione	2,5 punti per ogni giorno di corso nell'anno		5 punti

AVVIO PROCEDURA SELETTIVA, FORMAZIONE E VALIDITA' DELLA GRADUATORIA

I Dirigenti dei settori trasmettono le schede annuali di valutazione di ciascun dipendente all'Ufficio competente in materia di personale.

L'Ufficio competente in materia di personale darà comunicazione a ciascun dipendente dell'avvio della procedura selettiva unitamente alla scheda individuale, riportante d'ufficio l'attribuzione dei punteggi limitatamente al fattore esperienza ed arricchimento professionale, nonché la media delle valutazioni conseguite nelle schede del biennio 2015 -2016 effettuata sulla base della documentazione agli atti.

I dipendenti, entro un termine stabilito non inferiore a dieci giorni dalla ricezione, potranno presentare istanza di integrazione della documentazione che riterranno utile ai fini della formazione della graduatoria.

Scaduto il predetto termine, il Dirigente valuterà le istanze pervenute ed adotterà i provvedimenti conseguenti, aggiornando, eventualmente le posizioni dei dipendenti e redigendo le graduatorie.

La graduatoria verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli interessati. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante pubblicazione di apposito comunicato in intranet, sul sito web del Comune.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso l'ufficio competente in materia di personale affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti, con esclusione delle schede di valutazione degli altri dipendenti.

Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva.



Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, l'ufficio competente in materia di personale effettuerà le istruttorie necessarie e provvederà a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dopo di che sarà esecutiva e si procederà al riconoscimento delle nuove PEO.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante comunicato in intranet.

La validità della graduatoria cesserà con la conclusione della predetta procedura di riconoscimento delle PEO.

Art. 31

Piani di attività e/o Performance individuale

Per il finanziamento della Performance individuale anno 2017 sono stanziati € 367.128,91.

Per la corresponsione dei premi di produttività valgono le disposizioni contrattuali integrative ed il sistema di valutazione in vigore.

Per il finanziamento di Piani di Lavoro specifici da realizzarsi nell'anno 2018 sono stanziati € 71.462,00.

Tutti i risparmi derivanti dalla legittima applicazione degli istituti contrattuali, nonché le risorse destinate a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi performance individuale e/o piani di lavoro per l'anno 2018, devono confluire nell'istituto di cui all'art. 17 comma 2 lettera a): compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale per l'anno 2017).

Art. 32

Riepilogo utilizzo risorse decentrate

Di seguito si riporta il quadro riepilogativo dell'utilizzo delle risorse decentrate:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' -ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	21.805,71
	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f	1.144,98
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali storiche	637.380,00
	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali anno 2017	90.000,00
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	147.372,30
	Art. 15, comma 1, lett. h) (indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.)	5.422,83
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	5.116,32
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge la somma di € 19.782,00 a carico del bilancio per un totale di € 179.405,00	147.100,00
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2017	20.290,95
	TOTALE	1.075.633,09
	TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2017	1.784.087,00
	DIFFERENZA	708.453,91



IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	622.192,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	60.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D	60.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	20.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (SOGGETTE LIMITE)	14.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S. (SOGGETTE LIMITE)	32.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 (non soggette al limite)	46.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi Istat	0,00
	Art.15, c.5, CCNL 1998-2001: nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (SOGGETTE AL LIMITE)	70.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale PER L'ANNO 2017)	367.128,91
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale e/o Piani di lavoro PER L'ANNO 2018)	71.462,00
C.C.N.L. 14.09.2000	Art. 54 Messi notificatori	0,00
	ART. 27, CCNL 14.9.2000: compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli – (SOGGETTE AL LIMITE)	10.000,00
	TOTALE	1.452.782,91
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	693.786

VOCI SOGGETTE AL LIMITE: € 130.000,00

TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.914.087,00
RIDUZIONE PER RISPETTO LIMITE FONDO 2016	79.457
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.834.630
TOTALE FONDO NON DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	2.528.416
UTILIZZO FONDO DALLE RISORSE STABILI	1.075.633,09
UTILIZZO UNA TANTUM FONDO DALLE RISORSE VARIABILI	1.452.782,91
TOTALE UTILIZZO	2.528.416



CAPO V
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 33

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.4.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente.

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 34

Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004 il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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.

Art. 35

Disposizioni finali

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo triennale corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999, all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo.

In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione.

In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

In seguito alla sottoscrizione definitiva il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni all'ARAN ai sensi dell'art. 5 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

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

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi cessano la loro efficacia con l'entrata in vigore del presente contratto.

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA			
Cognome	Nome	Funzione	Sottoscrizione
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante - Dirigente settore Polizia Municipale - Dirigente settore Affari Generali e pianificazione	
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE			
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Sottoscrizione
Tinto	Salvatore	F.P. C.G.I.L.	
Pastore	Davide	F.P. C.G.I.L.	
Russo	Mario	U.I.L. F.P.L.	
		U.I.L. F.P.L.	
Manfredi	Giuseppe	C.I.S.L. F.P.	
		C.I.S.L. F.P.	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
Zito	Gaetano	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.	
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	
Bonavita	Giovanni	R.S.U.	

Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	
Esposito	Marco	R.S.U.	
Falco	Rosario	R.S.U.	
Formicola	Nunzio	R.S.U.	
Ignorato	Umberto	R.S.U.	
Lauro	Francesco	R.S.U.	
Morga	Matteo	R.S.U.	
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	



over the 12th 1000 1 1000 1
1000 1 1000 1

1000 1 1000 1

1000 1 1000 1

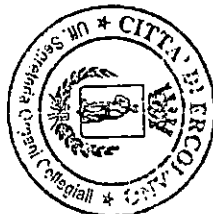


1000 1 1000 1
1000 1 1000 1

1000 1 1000 1

1000 1 1000 1

1000 1 1000 1



IL SINDACO
f.to avv. Ciro Buonajuto

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dr Ferdinando Guarracino

AFFISSIONE

Su conforme attestazione dell'Ufficio Messi, certifico che la presente deliberazione è stata affissa in data odierna e vi resterà per 15 (quindici) giorni consecutivi.

Ercolano, 21 DIC. 2017

IL SEGRETARIO GENERALE
L'Istruttore Amministrativo
F. Cozzolino

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione dell'Ufficio Messi, certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata

all'Albo Pretorio informatico del Comune di Ercolano dal 21 DIC. 2017 al 05 GEN. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

Ercolano, _____

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Attesto che della pubblicazione del presente atto è stata data comunicazione ai Capigruppo Consiliari

il 21 DIC. 2017 con nota prot. 5184 (art. 125 Dlgs 267/2000)

Ercolano, 21 DIC. 2017

IL SEGRETARIO GENERALE
L'Istruttore Amministrativo
F. Cozzolino

☐: Immediata eseguibilità - Art.134, comma 4, D.Lgs.n.267/2000

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 ,3° comma del D. Lgs. 18.8.2000, n.267, decorsi 10 (dieci) giorni dalla pubblicazione.

IL SEGRETARIO GENERALE

Ercolano, _____

INVIO AGLI UFFICI

Trasmetto copia del presente atto, per gli adempimenti consequenziali, agli uffici:

DIRIGENTE AFFARI GENERALI AMMINISTRAZIONE

21 DIC. 2017

Ercolano, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
L'Istruttore Amministrativo
F. Cozzolino

☐ Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Ercolano 21 DIC. 2017