COMUNE DI GERACE

Provincia di Reggio Calabria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Gerace, lì 31 Dicembre 2013

Il giorno trentuno del mese di Dicembre dell'anno 2013, si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale composte come previsto dall'art. 10 del CCNL e così costituite:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente:
- Ferlito Grazia Daniela

Componenti:
- Panetta Loredana presente/assente
- Cusato Giulio presente/assente
- Lacopo Antonio presente/assente
- Marfia Domenico presente/assente
-

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.:
- Rodi Paolo presente/assente
- Marturano Santo presente/assente
- Romeo Domenico presente/assente
- Cataldo Giuseppe presente/assente

Per le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

FP C.G.I.L. : _____

C.I.S.L FPS : _____

U.I.L. FPL: _____

C.S.A. Regioni Autonomie Locali
Dipartimento CISAL FPC _____

Di.C.A.A.P. – SULPM _____

Per la sottoscrizione del CCDI e della RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNUALITA' 2013

PREMESSO :

- che in data 14/12/2010 veniva sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo di questo Comune relativo, per la parte economica all'anno 2010;

- che sono già stati regolarmente stipulati e attuati gli Accordi Collettivi Decentrati per la **Ripartizione e Destinazione** del **Fondo Risorse Decentrate** fino all'**Annualità 2012;**

- che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 12/ 09 /2013 è decaduto in data 31/12/2012 in applicazione di quanto disposto dall'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009

- che si rende necessario iniziare al più presto la trattativa tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale per la sottoscrizione del nuovo CCDI;

CONSIDERATO che la mancanza di un contratto decentrato in corso di validità non consente di provvedere all'inserimento nel Fondo 2013 di risorse variabili, con la sola eccezione delle risorse da incentivi ex art. 92 D.Lgs. n. 163/2006, posto che dette risorse alimentano il fondo in senso solo figurativo in quanto in tal caso si tratta di risorse correlate allo svolgimento di prestazioni professionali specialistiche, per tale motivo escluse dall'ambito applicativo delle limitazioni di spesa di cui all'art. 9, comma 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78 (cfr. Corte dei Conti -sezioni Riunite, deliberazione n. 51/2011);

DATO ATTO che il fondo per l'anno 2013 disponibile e spendibile è di Euro 21.886,67

RICHIAMATO quanto stabilito dal D.Lgs. 141/2011, entrato in vigore il 6 settembre 2011, che ha introdotto modifiche e interpretazioni autentiche riguardanti gli enti locali e le forme di partecipazione sindacale;

VISTO l'art. 4, comma 2, del CCNL 1999;

ATTESO che in data 19/12/2013 si è provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato anno 2013;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 106 del 23/12/2013 con la quale si è preso atto dell'ipotesi di CDI sottoscritta in data 19/12/2013 e si autorizzava alla sua sottoscrizione la delegazione di parte pubblica;

TUTTO CIO' PREMESSO

Tra le parti come sopra costituite si conviene e si sottoscrive quanto segue:

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.
3. In considerazione del protrarsi del ritardo della stipula del contratto , le parti ritengono che siano da ritenersi esigibili compensi, emolumenti e premi riferibili a tutte le attività e prestazioni regolate dal presente contratto e previste nel Bilancio e dal Piano Esecutivo di Gestione dell' Ente ,anche qualora svoltesi nel corso del corrente anno,in periodi antecedenti la stipula dello stesso.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

3. 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; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 3
Criteri generali per l'incentivazione del personale

1 Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali–quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG o nel piano delle performance), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti.
- Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dal Responsabile del Settore) sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;

4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4
Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la

realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.

4. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti ovvero, in caso di assenza, i Responsabili dei Settori, assegnano, in relazione al PEG, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente/Responsabile.

6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella

Posizione economica	Peso posizione
A1	0,94
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
   - **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
   - **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

8. La giunta, in sede di adozione del PEG, peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo:
   a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
   b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.

9. I Dirigenti/Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuatati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti/Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

12. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

13. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
    - Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
    - riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
    - utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

14. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, ovvero dal Responsabile negli enti che ne sono sprovvisti sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal DLgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa ovvero dal responsabile negli enti sprovvisti di dirigenti in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

15. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali

Art. 5
Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	**PESO** *(valore espresso in punti da 1 a 20)*	**PUNTEGGIO ASSEGNATO**

Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	.
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:
   a) 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
   b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo precedente.

4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

CAPO III
ALTRE INDENNITA'

Art. 6
Indennità di rischio

La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

- Servizio Tecnico Manutentivo (Operaio, Capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile);
- Servizio scuolabus com.le (Manutenzione ordinaria e conduzione);

All. B al DPR 347/83

Prestazioni
a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla raccolta smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, i.
e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche,
f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti/Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 7
Indennità di maneggio valori

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

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente/Responsabile competente.

4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
   - ❑ Economo e/o addetto al servizio di economato;
   - ❑ Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
   - ❑ Ogni altro Agente Contabile;

5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
   - ❑ Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 300,00 fino a Euro 3.000,00 annue risultanti da accertamento;
   - ❑ Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 3.001,00 a Euro 5.999,00 annue risultanti da accertamento;
   - ❑ Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 6.000,00 annue risultanti da accertamento.

Art. 8
Compensi 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 31/3/99

1. Le parti concordano che per 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 31/3/99, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C.

Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	**Compensi annui**
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	€ 1.400,00 €1.800,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 9

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, C e B, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente/Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.

2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.

3. **INDENNITA' PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'(ART 17, COMMA 2, LETT. F) CCNL 1/4/1999 MODIFICATO DALL'ART. 36, COMMA 1, CCNL 24/01/2004.**

1. DEFINIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA':

Tale indennità mira a valorizzare e retribuire l'assunzione e lo svolgimento di un insieme di procedimenti, funzionalmente connessi tra loro, che comportano specifiche responsabilità intermedie in ambito organizzativo e/o procedimentale del personale di cat. B, C e D, volte al

raggiungimento degli obiettivi annuali rispetto all'organizzazione del lavoro dell'Ente ed alle connesse linee di attività.

Destinatari: Personale incaricato formalmente di posizioni aventi specifiche responsabilità di ambiti organizzativi (Servizi o Uffici, in mancanza dei Servizi) e/o attività complesse (procedimenti amministrativi, coordinamento di personale, progetti, incarichi di studio ed elaborazione di proposte).

Il conferimento dell'incarico è effettuato dal Responsabile Apicale di ogni struttura di massima dimensione dell'Ente.

2. **I compensi appresso specificati devono essere corrisposti dalla data dell'adozione dell'atto formale di conferimento, in proporzione alla effettiva durata formale dell'incarico(calcolato in dodicesimi mensili). Non sono ammessi a carico del Fondo e del presente Accordo compensi aventi carattere di retroattività rispetto alla data del provvedimento formale di incarico.**

3. Le parti individuano come specifiche responsabilità le fattispecie appresso elencate:

a) Personale non titolare di P.O. di categoria D, che svolga attività che comporta l'esercizio di diretta e specifica **responsabilità di un ambito organizzativo intermedio** (individuato nell'organigramma dell'Ente) non rientrante tra quelli attribuiti agli incaricati di P.O., afferente a particolari compiti e a un insieme di procedimenti inerenti le competenze assegnate alla struttura organizzativa di riferimento;

categoria D importo annuo lordo massimo €. 2.500,00 annue lorde

b) Personale non titolare di P.O. di categoria D o C, **incaricato di responsabilità di procedimenti amministrativi complessi.** Tale fattispecie ricorre quando i procedimenti corrispondono all'assunzione di responsabilità conclusiva, nei confronti dell'interno o dell'esterno, nonché in un'attività amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali.

categoria D importo annuo lordo massimo €. 2.500,00 annue lorde
categoria C importo annuo lordo massimo €. 1.800,00 annue lorde
categoria B importo annuo lordo massimo €. 1.800,00 annue lorde

c) Personale non titolare di P.O. **di categoria D, C, B** incaricato di **responsabilità di progetto o incarico di studio** con redazione di elaborati tecnici – amministrativi propositivi definiti. Tale caso ricorre quando il processo corrisponde all'assunzione di responsabilità conclusiva rispetto ad un'attività tecnico-amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali a supporto dell'attività della P.O. e dei processi dell'Ente. Non è cumulabile con compensi per progettazione interna o RUP.

categoria D importo annuo lordo massimo €. 2.500,00
categoria C importo annuo lordo massimo €. 1.800,00
categoria B importo annuo lordo massimo €. 1.800,00

d) Personale non titolare di P.O. di categoria B, collaboratore B3 giuridico, incaricato di responsabilità di coordinamento di squadre operai e/o dipendenti di Cat. giuridica uguale e/o inferiore

categoria B importo annuo lordo massimo €. 700,00

I compensi di cui ai precedenti punti sono erogabili anche al Personale incaricato di mansioni superiori(Cat. immediatamente superiore a quella di appartenenza) formalmente affidate, nel caso sia attribuito di un incarico di specifica responsabilità di cui al presente articolo.

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

5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta in tali periodi fino alla ripresa del servizio.

6. Le indennità di cui ai punti a), b), c) e d) non sono cumulabili. Le indennità di cui sopra

saranno liquidate previa presentazione da parte del settore competente di:

- attestazione del Dirigente sull'effettivo esercizio di specifiche responsabilità del dipendente e sulla congruità quali - quantitativa espletata rispetto all'incarico assegnato e di graduazione del compenso

Quota totale destinata €. **.....**

Le parti evidenziano le responsabilità dei responsabili Apicali nell'individuazione del Personale beneficiario del salario accessorio e degli altri competenti organi dell'Ente titolari dell'esercizio di verifica e controllo sulla regolare corresponsione dei compensi contrattuali. Eventuali irregolarità e la non corretta attribuzione determinano le conseguenze di legge.

Utilizzo delle Risorse Stabili non precedentemente destinate

Le parti convengono di destinare le risorse stabili non utilizzate e destinate nei precedenti articoli, al finanziamento degli istituti enunciati negli articoli seguenti.

4.I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.

5.In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 10
Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
   a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
   b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
   c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
   d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.

3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

   - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
   - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
   - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 del presente contratto.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti/Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 11
Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Orario di lavoro con più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico..). In condizioni ambientali disagiate.	Euro 30,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 12
Turnazione

Con riguardo al personale interessato alla turnazione sulla base delle norme del CCNL 14/09/2000 dovranno risultare preventivamente stabilite le unità di personale interessate, i mesi e l'arco orario giornaliero del servizio turnazione.
L'erogazione dell'indennità di turnazione avviene sulla base di idonee attestazioni e documentazione formale del Responsabile del Settore di appartenenza.

Art. 13
Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura comunale sono riconosciuti i seguenti compensi:

a) importo degli onorari liquidati dall'Organo giudiziario a seguito di sentenza favorevole all'ente. Da tale importo sono sottratte le spese generali riconosciute in sentenza;
b) importo dei compensi professionali calcolati al minimo tariffario nel caso di sentenze interamente favorevoli all'ente ove non intervenga la liquidazione giudiziale delle spese. Tale compenso è decurtato del 40% in modo forfettario a titolo di recupero delle spese generali e di struttura sostenute dal comune.

2. Tali compensi sono ripartiti per il 50% sulla base delle attività svolte nelle singole cause e per il restante 50% in modo eguale tra tutti gli avvocati dipendenti dell'ente che svolgono la loro attività nell'avvocatura comunale.

Art. 14
Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006

1. La ripartizione delle risorse di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006 è disposta nel seguente modo:

		INCARICO	*INTERNA*
INCENTIVO	**Tetto previsto dalla Normativa Lavori**	**RESPONSABILE PROCEDIMENTO**	**25%**
		SUPPORTO AL RESP. DEL PROC.	**10%**
		COMMISSIONE GARA D'APPALTO	**2%**
		PROGETTAZ. PREL.	**10%**
		PROGETTAZ. DEF.	**14%**
		PROGETTAZ. ESEC.	**8%**
		DIRETTORE LAVORI	**16%**
		MISURA E CONTABILITA'	**4%**
		COLLAUDO	**3%**
		COLLAUDATORI	**5%**

		INCARICO PER LA SICUREZZA	**3%**
	30% Tariffa	**PIANIFICAIONE URBANISTICA:**	
		RESP. DEL PROCED.	**25%**
		SUPPORTO AL RESP. DEL PROC.	**10%**
		PROGETTAZIONE	**55%**
		COLLABORATORI	**10%**

Art. 15
Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione.

2. Tale compenso è ripartito tra il Dirigente/responsabile, cui spetta 1/3 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 2/3.

3. Le risorse sono ripartite dal Dirigente/responsabile sulla base del seguente criterio:
   a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
   b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella dial comma 6 dell'art. 4.

CAPO IV
PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 16
Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali

effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000. Nel periodo 2011/2013 le progressioni economiche, sulla base del dettato del DL n. 78/2010, producono effetti solo giuridici.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
   a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
   b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
   c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
   d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
   e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
   f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
   g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1^ gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17
Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al DLgs n. 165/2001 per come modificato dal DLgs n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 18
La Banca delle Ore

1. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 19
Pari opportunità

1 Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2 La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4 In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 20
Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del ..% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.

3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Per ciascun anno la verifica sarà fatta entro il mese di ottobre.

4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti/Responsabili dei settori.

5. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione. La riduzione dell'orario di lavoro del personale utilizzato in turni e/o con orario plurisettimanale si applica fino ad espressa abrogazione.

Art. 21
Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL.

2. Le parti concordano che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano
   - in gravi condizioni di salute ;
   - con gravi situazioni di disagio.

3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VI
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 22
Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

Art. 23
Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le

parti sia per aggiornale il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 24
Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
   - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
   - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

Art. 25
Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.

2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.

3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VII
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 26
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 27
Norme finali

1. 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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Letto, confermato e sottoscritto:

Presidente - D.ssa Grazia Daniela Ferlito: _____

Componenti:
D.ssa Loredana Panetta: _____

Dott. Giulio Cusato: _____

Arch. Domenico Marfia: _____

Sig. Antonio Lacopo: _____

Delegazione di parte sindacale:
R.S.U.:
Rodi Paolo: _____

Cataldo Giuseppe: _____

Marturano Santo: _____

Romeo Domenico: _____

Per le Organizzazioni Sindacali:

FP C.G.I.L. : _____

C.I.S.L FPS : _____

U.I.L. FPL: _____

C.S.A. Regioni Autonomie Locali
Dipartimento CISAL FPC _____

Di.C.A.A.P. – SULPM _____

All. A

COMUNE DI GERACE

INCENTIVO PRODUTTIVITA'

Concorso e grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e dei Settore/Servizio di appartenenza

Dipendente _____ **cat.**_____

Settore/Struttura: _____

VALUTAZIONE

Categoria C e D

INDICATORI	PESO	Insufficiente Fino a 10	Sufficiente Da 11 a 15	Discreto Da 16 a 20	Distinto Da 21 a 25	Ottimo Da 26 a 30
Tempo di Lavoro	Max 30					
Procedimenti esplicati con puntualità e correttezza	Max 10					
INDICATORI	PESO					
Qualità e quantità atti prodotti	Max 10					
Disponibilità alla flessibilità dell'orario di servizio e ad ulteriori attività lavorative nel rispetto del profilo di appartenenza	Max 50					
TOTALE						

Categoria A e B

INDICATORI	PESO	Insufficiente Fino a 10	Sufficiente Da 11 a 15	Discreto Da 16 a 20	Distinto Da 21 a 25	Ottimo Da 26 a 30
Tempo di Lavoro	Max 30					
Procedimenti esplicati con puntualità e correttezza	Max 30					
INDICATORI	PESO					
Disponibilità alla flessibilità dell'orario di servizio e ad ulteriori attività lavorative nel rispetto del profilo di appartenenza	Max 40					
TOTALE						

Nel caso di valutazione inferiore a punti 54 l'incentivo di produttività non viene attribuito.

Li, _____

IL RESPONSABILE DELSETTORE

_____

Per notifica ed accettazione

Il Dipendente

_____

COMUNE DI GERACE

PARTE ECONOMICA 2013
INDENNITA'

1. Le Parti concordano di ripartire e destinare il Fondo Risorse Decentrate nel modo seguente:

A) INDENNITA' DI RISCHIO

Per quanto attiene all'**indennità di rischio**, di cui all'art.17, comma 2 lett.d) del CCNL 01.04.1999, come rivalutata in **€.30 mensili** lordi con decorrenza 31.12.2003, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 21.01.2004, ai soli fini della effettiva e reale esposizione al "rischio", quindi per i soli giorni di servizio, si richiamano le lavorazioni di cui all'allegato B) del d.P.R.347/83, tuttora vigenti.

Prestazioni
a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla raccolta smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, i.
e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche,
f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 1.650,00

B) INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa i cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliere ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa annuali	Importo del servizio annuo	Indennità individuale
	da € 300,00 a € 3.000,00	€ 0,52
	da € 3.001,00 a € 6000,00	€ 1,04
	oltre € 6.001,00	€ 1,55

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 450,00

C) INDENNITA' REPERIBILITA'

Per la erogazione del **compenso per la reperibilità**, di cui all'art. 17, comma 2 , lett. d) del CCNL 01.04.1999, e con le modalità di cui agli artt.23 del CCNL 14.09.2000 e 11 del CCNL 05.10.2001, si destina il seguente importo:

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 0.000,00

D) INDENNITA' ATTIVITA' DISAGIATE

Si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, 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 agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno). A tal fine si individuano le seguenti fattispecie:

a) Prestazione lavorativa **" resa con una articolazione con orario di lavoro con più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (esempi : Autisti Scuolabus-personale addetto alle pulizie ecc.)"** è stabilita una indennità pari ad Euro **30 ,00** mensili ,per ogni unità lavorativa :

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 660,00

b) Prestazione lavorativa **"resa con un orario di servizio comprendente la domenica, senza che sia corrisposta l'indennità di turno, in quanto la durata del servizio non raggiunge le 10 ore giornaliere, a condizione che l'orario di servizio vari da settimana a settimana"**, è stabilita un indennità di € **25,00** mensili:

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 000,00

c) **Particolari condizioni lavorative con orario articolato per garantire il funzionamento e le riunioni di Commissioni , Consiglio Comunale, etc.** (per una durata minima di 4 ore). I servizi svolti dovranno trovare riscontro nella timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile Apicale.
Rientri inferiori alle 4 ore, per ogni ora: € 4,00 nel limite max di € 16,00 per evento.

d) personale impegnato in prestazioni particolarmente gravose e in condizioni ambientali e climatiche estremamente disagiate (raccolta e smaltimento RSU al seguito dell'autocompattatore)
" è stabilità una indennità di Euro **30 ,00** mensili ,per ogni unità lavorativa . Tale indennità nella fattispecie sopra descritta è cumulabile con l'indennità di cui alla lettera A):

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 660,00

E) TURNO

Con riguardo al personale interessato alla turnazione sulla base delle norme del CCNL 14/09/2000 dovranno risultare **preventivamente stabilite le unità di persole interessate, i mesi e l'arco orario giornaliero del servizio turnante.**

a) 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

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

d) 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)

e) l'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno

L'erogazione dell'indennità di turno avviene sulla base di idonea attestazione e documentazione formale del Responsabile del Settore di appartenenza, **da inviare improrogabilmente entro 10 gg. dalla stipula definitiva del presente Accordo all'Ufficio Personale** e nella quale deve risultare che il lavoratore interessato ha svolto le mansioni/prestazioni relative all'istituto contrattuale sopra disciplinato e che ha diritto alla rispettiva liquidazione

Dall'attestazione/documentazione dovrà inoltre risultare il periodo interessato all'effettiva prestazione ed alla corresponsione e ogni altra informazione utile (N° prestazioni, rif. disposizioni di servizio, ecc.) per dare corso alla liquidazione.

Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni ,occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equlibrata e avvicendata nell'arco del mese. A tale fine, si considera "equilibrata" una distribuzione dei turni qualora uno stesso turno non venga svolto per più dei 2/3 del totale dei gironi lavorati nell'arco del mese.

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 00,00

F) INDENNITA' PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'(ART 17, COMMA 2, LETT. F) CCNL 1/4/1999 MODIFICATO DALL'ART. 36, COMMA 1, CCNL 24/01/2004.

1. DEFINIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA':

Tale indennità mira a valorizzare e retribuire l'assunzione e lo svolgimento di un insieme di procedimenti, funzionalmente connessi tra loro, che comportano specifiche responsabilità intermedie in ambito organizzativo e/o procedimentale del personale di cat. B, C e D, volte al raggiungimento degli obiettivi annuali rispetto all'organizzazione del lavoro dell'Ente ed alle connesse linee di attività.

Destinatari: Personale incaricato formalmente di posizioni aventi specifiche responsabilità di ambiti organizzativi (Servizi o Uffici, in mancanza dei Servizi) e/o attività complesse (procedimenti amministrativi, coordinamento di personale, progetti, incarichi di studio ed elaborazione di proposte).

Il conferimento dell'incarico è effettuato dal Responsabile Apicale di ogni struttura di massima dimensione dell'Ente.

2. I compensi appresso specificati devono essere corrisposti dalla data dell'adozione dell'atto formale di conferimento, in proporzione alla effettiva durata formale dell'incarico(calcolato in dodicesimi mensili). Non sono ammessi a carico del Fondo e del presente Accordo compensi aventi carattere di retroattività rispetto alla data del provvedimento formale di incarico.

3. Le parti individuano come specifiche responsabilità le fattispecie appresso elencate:

a) Personale non titolare di P.O. di categoria D, che svolga attività che comporta l'esercizio di diretta e specifica **responsabilità di un ambito organizzativo intermedio** (individuato nell'organigramma dell'Ente) non rientrante tra quelli attribuiti agli incaricati di P.O., afferente a particolari compiti e a un insieme di procedimenti inerenti le competenze assegnate alla struttura organizzativa di riferimento;

categoria D importo annuo lordo massimo €. 2.500,00 annue lorde

b) Personale non titolare di P.O. di categoria D o C, **incaricato di responsabilità di procedimenti amministrativi complessi.** Tale fattispecie ricorre quando i procedimenti corrispondono all'assunzione di responsabilità conclusiva, nei confronti dell'interno o dell'esterno, nonché in un'attività amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali.

categoria D importo annuo lordo massimo €. 2.500,00 annue lorde
categoria C importo annuo lordo massimo €. 1.800,00 annue lorde
categoria B importo annuo lordo massimo €. 1.800,00 annue lorde

c) Personale non titolare di P.O. **di categoria D, C, B** incaricato di **responsabilità di progetto o incarico di studio** con redazione di elaborati tecnici – amministrativi propositivi definiti. Tale caso ricorre quando il processo corrisponde all'assunzione di responsabilità conclusiva rispetto ad un'attività tecnico-amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali a supporto dell'attività della P.O. e dei processi dell'Ente. Non è cumulabile con compensi per progettazione interna o RUP.

categoria D importo annuo lordo massimo €. 2.500,00
categoria C importo annuo lordo massimo €. 1.800,00
categoria B importo annuo lordo massimo €. 1.800,00

d) Personale non titolare di P.O. di categoria B, collaboratore B3 giuridico, incaricato di responsabilità di coordinamento di squadre operai e/o dipendenti di Cat. giuridica uguale e/o inferiore

categoria B importo annuo lordo massimo €. 700,00

I compensi di cui ai precedenti punti sono erogabili anche al Personale incaricato di mansioni superiori(Cat. immediatamente superiore a quella di appartenenza) formalmente affidate, nel caso

sia attribuito di un incarico di specifica responsabilità di cui al presente articolo.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta in tali periodi fino alla ripresa del servizio.
6. Le indennità di cui ai punti a), b), c) e d) non sono cumulabili. Le indennità di cui sopra saranno liquidate previa presentazione da parte del settore competente di:

- attestazione del Dirigente sull'effettivo esercizio di specifiche responsabilità del dipendente e sulla congruità quali - quantitativa espletata rispetto all'incarico assegnato e di graduazione del compenso

Quota totale destinata €. 10.800,00

Le parti evidenziano le responsabilità dei responsabili Apicali nell'individuazione del Personale beneficiario del salario accessorio e degli altri competenti organi dell'Ente titolari dell'esercizio di verifica e controllo sulla regolare corresponsione dei compensi contrattuali. Eventuali irregolarità e la non corretta attribuzione determinano le conseguenze di legge.

Utilizzo delle Risorse Stabili non precedentemente destinate

Le parti convengono di destinare le risorse stabili non utilizzate e destinate nei precedenti articoli, al finanziamento degli istituti enunciati negli articoli seguenti.

G) COMPENSI PER SPECIFICHE FUNZIONI

Art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.99(introdotto dall'art. 36 CCNL 22.01.2004)

Per la erogazione, ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, dei compensi per **specifiche responsabilità del personale** delle categorie B, C, e D, che con atti formali degli organi competenti del Comune, sono attribuiti dell'esercizio delle funzioni di cui all'art. 36 del CCNL 22.01.2004 e specificatamente, non cumulando eventuali doppi incarichi:

CATEGORIA	FIGURE INDIVIDUATE	COMPENSO ANNUO LORDO PER 13 MENSILITÀ	NUMERO DEI DIPENDENTI	SOMMA TOTALE
B, C e D	Messo notificatore	Fino €. 300 pro-capite	2	**€ 600,00**

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 600,00

Le Indennità di cui alle lettere G) e H) non sono cumulabili e viene attribuita quella di maggiore importo nel caso di incarichi riguardanti entrambe le fattispecie.

Tutte le indennità del presente articolo, eccetto l'indennità di cui alla lett. G), sono erogate con cadenza mensile (mese successivo a quello delle prestazioni già effettuate) agli aventi diritto, previa acquisizione della formale attestazione/documentazione di cui sopra, trasmessa dal Responsabile di Settore al Responsabile delle Risorse Umane e con provvedimento di liquidazione adottato da quest'ultimo , entro termini stabiliti(entro e non oltre il 5° giorno di ogni mese per il mese

precedente). Eventuali ingiustificati ritardi del Responsabile comporteranno la definizione della liquidazione nell'ulteriore mese successivo.

La mancata trasmissione della predetta documentazione in tempo utile(scadenze prestabilite) e l'ingiustificato ritardo degli adempimenti saranno segnalati al Nucleo di Valutazione e dovranno essere considerati ai fini della valutazione dell'attività gestionale dei titolari delle posizioni organizzative. Egualmente nel caso di ingiustificati inadempimenti dell'Ufficio Personale e del Servizio Finanziario.

Il Responsabile del Settore competente dovrà comunicare all'Ufficio Personale, tempestivamente(entro gg. 3 dall'evento), ogni variazione determinante la cessazione del beneficio(mancanza dei requisiti richiesti).

H) PRODUTTIVITA' - Compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999

La produttività sarà corrisposta in relazione al piano delle Performance e ai relativi obiettivi per settori. La stessa sarà ripartita tra i settore per come segue:

SETTORI	**PERCENTUALE %**
VIGILANZA	40
AMMINISTRATIVO	35
TECNICO MANUTENTIVO	15
FINANZIARIO	10

Importo massimo erogabile a tale titolo viene fissato in € 7.000,00

Tutte le economie derivanti dall'applicazione di tutti gli istituti contrattuali del presente accordo andranno a incrementare il fondo per la produttività.

Art. 7
RISORSE PER PROGETTI SPECIFICI E PRIORITARI DELL'AMMINISTRZIONE COMUNALE

Per l'incentivazione dei progetti finalizzati correlati agli obiettivi specifici e prioritari dell'Amministrazione Comunale) relativa all'annualità 2013 le parti concordano di NON destinare alcuna somma in quanto nessun progetto specifico è stato predisposto per l'anno 2013 .