



COMUNE DI BISACQUINO

Città Metropolitana di Palermo

TE

N. 399 /17 REG.

n. _____ /17 reg. proposte

Responsabile del Procedimento:

Prof. Ceravolo Salvatore

CAPO AREA

Prof. Ceravolo Salvatore

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017.

L'anno duemiladiciassette il giorno VENTI NOVE del mese di DICEMBRE alle ore 18:30, nella Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Municipale.=====

Risultano presenti:

DI GIORGIO TOMMASO FRANCESCO	SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>	A
NOTO ALFONSO	VICE SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>	A
MARINO MARIELLA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	A
ROTOLO PIETRO	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	A

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Vincenza Gaudiano =====

Il Sindaco/Vice Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.=====

LA GIUNTA MUNICIPALE

- Verificata la sussistenza dei pareri prescritti dall'art.1 della L.R. 11/12/91, n° 48 e successive modifiche ed integrazioni;
- Vista la proposta di deliberazione formulata dal competente ufficio, redatta nel retro del presente verbale ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni ivi riportate;
- Accertata l'espressione dei pareri di legge da parte dei competenti incaricati di funzioni dirigenziali;
- Visto il vigente Statuto Comunale;
- Visto il D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 (TUEL)
- Ad unanimità di voti palesemente espressi;

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di deliberazione redatta nel retro del presente verbale e che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;
- 2) dichiarare, con apposita votazione unanime e palese, il presente atto immediatamente definitivo ai sensi della L.R. n° 44/91 stante l'urgenza a provvedere.



COMUNE DI BISACQUINO

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Via Stazione 90032 Bisacchino (PA)

Tel. 091/8309131 - fax 091/8309136 www.comune.bisacchino.pa.it -



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017.

IL CAPO AREA UFFICI DI RAGIONERIA E PERSONALE

PREMESSO:

- Che con apposito accordo annuale vengono definite le modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 01/04/1999 ed agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Con deliberazione di giunta n° 162 del 22/08/2017 è stato preso atto della costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 quantificato ai sensi del vigente CCNL e della normativa vigente;

PRESO ATTO che la delegazione trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative per la destinazione delle risorse decentrate è composta dal Segretario Comunale che la presiede e dai Capi delle aree funzionali dell'Ente;

RICHIAMATO il verbale della delegazione trattante in data 29/08/2017;

DATO ATTO che il revisore unico dei conti, con proprio verbale n° 69 del 28/12/2017 ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla conformità dell'ipotesi del contratto decentrato integrativo 2017, attestandone la conformità ai vincoli di bilancio, allegato sotto la lettera C;

VISTA l'ipotesi di accordo CCDI 2017, sottoscritto dalle parti, il CCDI 2017/2019 allegato sotto la lettera A, la relazione integrativa della preintesa siglata in data 13/12/2017 sotto la lettera B ;

VISTI i CCNL per il personale del comparto regioni ed autonomie locali;

VISTO il vigente regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi ;

VISTO il D.Lgs 267/2000;

PROPONE DI DELIBERARE

DI APPROVARE ai sensi dell'art. 3 della L.R. 10/1991 le le premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DI AUTORIZZARE il Segretario Comunale, in qualità di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione dell'accordo CCDI, come da allegato A, relativo alla destinazione delle risorse decentrate anno 2017;

DI DARE MANDATO ed autorizzare il capo area proponente di dare corso e definire le progressioni orizzontali del personale così come stabilito dalla delegazione trattante con verbale del 29/08/2017;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo al fine dell'adozione dei provvedimenti consequenziali oltre che vincolante per la destinazione del fondo per l'anno 2017;

Bisacquino li 29.12.17



Il Proponente
Capo Area Ufficio di Ragioneria e Personale
Prof. Cerapolo Salvatore

e
li
re

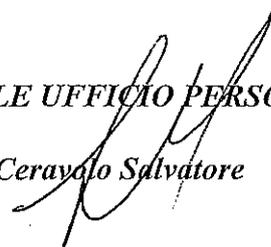
PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, 147 bis, comma 1, del D.LGS 267/2000 parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Li, 28.12.07

IL RESPONSABILE UFFICIO PERSONALE

Prof. Ceravolo Salvatore



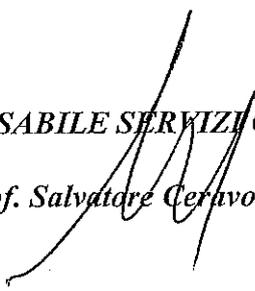
PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE EX ART. 12 L.R. 30/2000

la presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico/finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Bisacchino li 28.12.07

IL RESPONSABILE SERVIZI CONTABILI

Prof. Salvatore Ceravolo





COMUNE DI BISACQUINO

(PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO)



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BISACQUINO TRIENNIO 2017 - 2019

Bisacchino _____



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art 1

Quadro normativo e contrattuale

- 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce nel contesto normativo, e contrattuale, di seguito sinteticamente indicato. 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:
 - ✓ D.lgs. n.1 65/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto dall'art. 2 comma 2, all'art.5, all'art. 6, all'art. 7 comma 5, all'art. 9, all'art. 40 commi 1, 3 -bis e 3-quinquies, all'art. 45 commi 3 c4;
 - ✓ D.lgs. n. 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. 36. 23 e 31;
 - ✓ D.lgs. n. 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. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - ✓ D.L. n. 78/2010 convertito, in legge n.122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21:"
 - ✓ Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 25.11.2008, rimodulato con deliberazioni n.19/2011 e n.119/2012;
 - ✓ Sistema di Valutazione del personale approvato con deliberazione di Giunta comunale n.18 del 22.01.2013 ;
 - ✓ CCNL comparto Regioni- Autonomie Locali vigenti.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

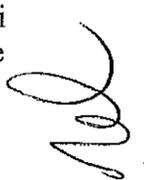
- 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato. 1.
- 2) Il presente contratto ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal mese di gennaio 2014. 2.
- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. 3.
- 4) Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Sono fatti salvi i casi in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale oppure variazioni annualmente concordate fra le parti.

4



Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1) Le parti convengono che, con cadenza, almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo 2 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.
- 2) 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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.



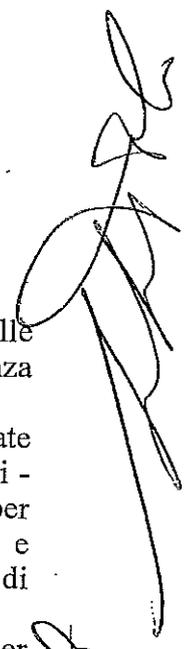
Art. 4
Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
 2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in questo 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, entro 20 giorni dalla richiesta.
 3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo stesso.
- 
4

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE DECENTRATE E PREMIALITA

Art 5
Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e' di esclusiva competenza dell'Amministrazione secondo i criteri previsti dagli art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.
 2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali 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.
 3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del 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
- 

- 

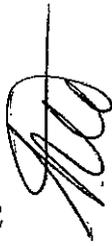



sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie legittimanti le seguenti :

- a. elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti); detti obiettivi devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b. gli obiettivi di miglioramento devono tradursi in un effettivo miglioramento qualitativo - quantitativo dei servizi;
 - c. gli obiettivi non devono essere generici ma tradursi in risultati concreti a cui siano correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti un'oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
 - d. incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - e. stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - f. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - g. garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
 - h. previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
4. I Responsabili di posizione organizzativa (di seguito individuati come Responsabili) provvederanno ad effettuare, con le modalità ritenute più opportune, una riunione di verifica intermedia dell'attuazione degli obiettivi programmati.
5. I progetti da finanziare ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01.0.4.1999, saranno individuati in sede di determinazione del fondo per le politiche di incentivazione della produttività individuale e collettiva, di norma entro 20 giorni dalla data di approvazione del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.).

Art. 6 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - b) i 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;
 - c) le progressioni economiche orizzontali, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - d) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1, lettere d) e

- ACC
- 102
- k) del CCNL 01. 04.1999 (si veda successivo Capo V);
f) accesso a percorsi di crescita professionale.
- 

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

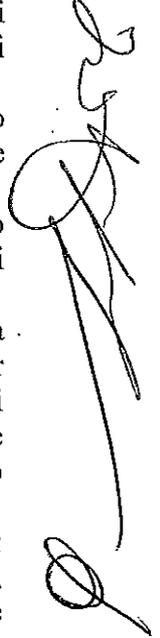


Art.7

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie



1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite con apposito accordo che ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, contiene le modalità di utilizzo delle risorse facenti parte del fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio, rilevato nell'Ente ai servizi erogati, alle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché agli obiettivi di gestione stabiliti dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane presenti;
 - c) necessità di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi; sistema di valutazione del personale basato sui seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione nell'attribuzione dei premi incentivanti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza di verifiche e controllo sui sistemi di misurazione e valutazione, realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - e) attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale, pur in assenza del rinvio dell'applicazione della differenziazione in fasce nella valutazione del personale.

 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente, le parti convengono altresì che alla ripartizione e destinazione delle risorse si applichino i seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione adottato dall'Ente sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati sia individuali che di unità organizzativa, contributo al raggiungimento della performance di ente, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 
- 
- 
- 

3. 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 l'eventuale rapporto a tempo parziale, le fattispecie di assenza rilevanti al fine dell'attribuzione della quota di produttività secondo quanto previsto nel sistema di valutazione adottato dall'ente.
4. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata secondo il Sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. I lavoratori che forniscono lavoro temporaneo (somministrati) partecipano alla corresponsione dei compensi per la produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi tre mesi di servizio continuativo.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente in modo selettivo e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione applicato nell'Ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione/economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. I criteri per l'ordine di preferenza al fine del passaggio economico sono; assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nei due anni precedenti per il primo passaggio e nell'anno oggetto di valutazioni per i passaggi successivi; migliore punteggio alla voce competenze per i dipendenti ed alla voce valutazione del contributo individuale alla struttura organizzativa per i titolari di posizione organizzativa.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art.2 comma 3, saranno definite le risorse da destinare all' istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. La decorrenza della nuova posizione economica è stabilita dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

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

Art. 9 Principi generali

1. Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; la corresponsione delle indennità avviene per i periodi di presenta in servizio.

- ~~2~~
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2 comma 3.

Art. 10
Indennità di rischio o disagio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00 lordi.
2. L'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma 1) compete al personale appartenente alla categoria A, B e in presenza di almeno uno dei seguenti fattori di rischio:
- esposizione a rischio specifico per l'utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) macroclima e polveri e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
 - rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive.

E' individuato in particolare il seguente personale:

- Personale addetto ai servizi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità cui devono essere impiegati sono fonte di pericolo per l'integrità fisica del dipendente (personale addetto al servizio di pulizia e manutenzione e personale addetto al mattatoio comunale).

3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano attività legata alla presenza in servizio ed alle protrazioni oraria compete l'indennità di disagio mensile determinata dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00 lordi

4. Ai fini della sua indicata indennità per lavori disagiati si intende, il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta e indiretta sulla vita psicofisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero;

Vengono individuate le seguenti tipologie:

- Orario spezzato;
- Orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;
- Orario di lavoro con prestazione lavorativa ordinaria che si protrae oltre le ore 15:00;

E' individuato in particolare il seguente personale:

- Personale addetto al centro ricreativo per disabili.

5. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art.71, comma 1, del D.L. n.112/2008

- convertito in Legge n. 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata mensilmente.
6. La corresponsione dell'indennità avviene per i periodi di effettiva prestazione di servizio nelle condizioni di rischio o disagio, con esposizione diretta e continuativa per tutto l'orario di lavoro; pertanto interviene la revoca, se il dipendente viene adibito ad altre mansioni non rischiose o disagiate così come l'importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato sia assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche disposizioni di legge (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative ecc.) non sono oggetto di decurtazione dell'indennità le giornate di riposo compensativo a fronte di maggiori prestazioni effettuate nel periodo temporale precedente.
 7. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 11 Indennità per particolare articolazione di orario di lavoro

1. Si intende per indennità per particolare articolazione di orario, un'attività decisamente scomoda, rappresentata 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 ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
2. Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
 - Personale addetto ai servizi esterni e a rete e il personale del cimitero.
3. L'indennità in oggetto è determinata:
 - 80% delle maggiorazioni di cui all'art.52, comma 2, lett. e) da effettuare sulle reali giornate feriali lavorate.
4. Detta indennità viene riconosciuta se, nel corso del mese, detto personale effettui almeno 4 articolazioni orarie differenti.
5. L'erogazione dell'indennità presuppone l'effettiva prestazione lavorativa, incompatibile e non cumulabile con altri trattamenti economici derivanti dal CCNL tranne indennità di rischio. Il compenso è pertanto riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di svolgimento delle prestazioni e quindi in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
6. La previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento.
7. L'erogazione dell'indennità avviene di norma annualmente, a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la

SA
seguinte graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati fino a €. 1.000,00: indennità di € 0,52 lordi al giorno;
- media mensile di valori maneggiati fino a €. 2.000,00: indennità di € 1,03 lordi al giorno;
- media mensile di valori maneggiati superiore a € 3.000,00 indennità di € 1,55 lordi al giorno.

4. Per la corresponsione dell' indennità di cui al presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (agente contabile).
5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità
(art. 36 comma 2 CCNL 22.01.2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999;
 - a) può competere al personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente che riveste gli specifici qualifiche:
 - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale; stabilita nell' importo massimo di €. 300,00 annui lordi;
 - Responsabile dei Tributi; stabilita nell'importo massimo di €. 300,00 annui lordi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile: stabilita nell'importo massimo di €. 300,00 annui lordi.
 - c) Compensare le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; stabilita nell'importo massimo di €.300,00 annui lordi e secondo la presente tabella di ripartizione:

compenso unitario	€. 0,80 a notifica – max €.300,00
-------------------	-----------------------------------

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Nel caso in cui la predetta indennità dovesse cumularsi con quella prevista dal successivo art. 14, quella prevista dell'art. 13 verrà erogata nella misura del 70%.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Art. 14

Indennità per particolari responsabilità
(art. 17 comma 2 lett. f) e i) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4. 1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici

e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Destinatari del compenso di cui al precedente comma 1 sono tutti i dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 9 del CCNL 01/04/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

1.1 Responsabili dei Servizi

Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene individuato nell'apposito regolamento degli uffici e dei servizi. L'atto di conferimento dell'incarico da parte del competente Responsabile deve essere scritto ed adeguatamente motivato e va verificato a cadenza annuale sulla base delle esigenze organizzative che hanno determinato incentivazione della posizione di lavoro.

Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati o alla gestione di rilevanti budget di spesa e/o di entrata con riflessi sugli equilibri di Bilancio;
- b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi e caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- c) concorso fondamentale alla decisione del responsabile che implica conoscenze di tipo specialistico;

L'importo annuo è determinato in misura singola, comunque non superiore ad €. 2.500,00 annui lordi, e viene quantificato nel modo seguente:

PARTE FISSA

- a. Al personale di Categoria D viene corrisposta un'indennità base annua pari ad €.700,00 lordi;
- b. Al personale di Categoria C viene corrisposta un'indennità base annua pari ad €.600,00 lordi;
- c. Al personale di Categoria B viene corrisposta un'indennità base annua pari ad €.500,00 lordi;

PARTE VARIABILE

- a. Viene attribuita una quota delle risorse del fondo di cui al comma 3 dell'art. 2, da corrispondere ad ogni singolo responsabile in modo proporzionale al punteggio attribuito da ciascun capo area, a seguito di elementi di valutazione di ogni singolo servizio, riportati nella scheda di valutazione di cui all'allegato "A".

1.2 Altre specifiche responsabilità

Per le rimanenti figure e tipologie professionali l'indennità verrà corrisposta nella misura annuale di seguito specificata:

- N. 1 - Coordinatore squadra operai formalmente individuato :
max Euro 800,00
- N. 1 - Amministratore di Sistema e Coordinatore della gestione documentale formalmente individuato:
max Euro 1.500,00
- N. 1 Collaboratore all'Amministratore di Sistema formalmente individuato:
max Euro 800,00

- A
- N.1 Collaboratore al responsabile delle gestione documentale e al Responsabile dell'Amministrazione Trasparente, formalmente individuato; Max Euro 1.000,00;
 - N. 6 addetti alla gestione documentale della singola area (uno per singola area) formalmente individuati; max Euro 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico prestato e possono cumularsi con quelli previsti dal punto 1.1 del presente articolo.

Art. 15 Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per gli operatori addetti ai servizi indispensabili, che per l'anno 2014 vengono individuati come di seguito, mentre per gli anni avvenire si rinvia, previa conferenza di servizio con i titolari di posizione organizzativa, ad apposito atto di indirizzo dell'organo esecutivo da adottarsi entro il primo bimestre dell'anno di riferimento;
 1. stato civile n. 1 per 6 ore sabato e domenica;
 2. Polizia Municipale n. 1;
2. E' quantificata secondo quanto disposto dal CCNL.
3. Non compete durante l'orario di servizio ed è remunerata, ove possibile, come lavoro straordinario il cui compenso sarà corrisposto con lo stipendio del mese successivo a quello di svolgimento; in alternativa con pari ore di riposo compensativo.
4. Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).
5. Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
6. Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Settore che provvederà alla sostituzione, qualora per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio. In tali casi l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
7. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente

Art.16 Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicinate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla 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; al personale turnista è corrisposta un'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 ore 6 e le ore 22:00):

- maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);
 - **turno notturno o festivo:** maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e):
 - **turno festivo notturno:** maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. e);
3. La previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento.
 8. Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
 - Personale di Polizia Municipale.

Art 17

Produttività generale, performance e merito (art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.) (art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNL 2002-2005 e s.m.i.)

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al capo IV. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi vengono assegnate ogni anno a ciascun settore (macrostruttura) a consuntivo (a preventivo viene fatta solo una simulazione di massima all'esclusivo fine di ricavarne una indicazione generale), sulla base dei criteri di suddivisione indicati nell'allegato "B".
3. Entro il 31 gennaio di ogni anno il responsabile del settore (macrostruttura) individua i gruppi di lavoro e prevede ad assegnare agli stessi gli obiettivi annuali.
4. Le somme destinate alle finalità del presente articolo sono ripartite tra i dipendenti in base ai criteri riportati nella metodologia per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 e in particolare:
 - a. Performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato dai rispettivi titolari di posizione organizzativa;
 - b. Performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali e organizzativi e di competenze dimostrate per ogni singolo obiettivo.
5. Alla performance organizzativa per ogni singolo obiettivo si attribuisce un peso pari a 70 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 30 punti. Per la metodologia di valutazione si applica il sistema indicato dall'art. 9 del regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera G.M. n. 18/2013.
6. Il calcolo per il singolo dipendente è in funzione dei risultati della performance del settore di appartenenza, degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati, della valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata dal responsabile del settore. Il sistema di valutazione della performance è unico per tutti i dipendenti dell'amministrazione. La differenziazione dei giudizi è un elemento di valutazione per l'indennità di risultato del dirigente. L'organismo di valutazione assicura l'uniformità dell'applicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance (allegato C).

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999 che disciplina l'erogazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati compensi incentivanti con le modalità ed i criteri stabiliti dagli specifici regolamenti vigenti nell'ente (per attività di progettazione e di pianificazione ai sensi dell'art. 92 commi 5 e 6 dei D.Lgs n. 163/2006, per attività ISTAT ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL 1.4.1999, per recupero evasione ICI ai sensi dell'art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997).
 - a) allo stato attuale le prestazioni effettuate dal personale dipendente, correlate a forme di incentivazione economiche previste dal presente articolo e disciplinate da apposti disposizioni o regolamenti in materia di accertamento ICI (art. 57 della legge 662/96) e s.m.i.;
 - b) attività interna di progettazione e di pianificazione territoriale prevista dall'art. 92 del decreto legislativo 163/2006 e s.m.i.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19

Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia adottando le misure per poter valutare risultati e prestazione in modo coerente con la metodologia.

Art. 20

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato o utilizzato a par-time 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. 21

Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

7

CANTIERE DI BISSA

Art. 22
Servizio sostitutivo di mensa

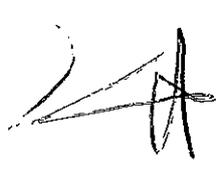
1. Ad ogni lavoratore spetta il servizio sostitutivo di mensa come disciplinato dal vigente CCNL ed eventuali modifiche ed integrazioni..

TITOLO IV- LE RELAZIONI SINDACALI

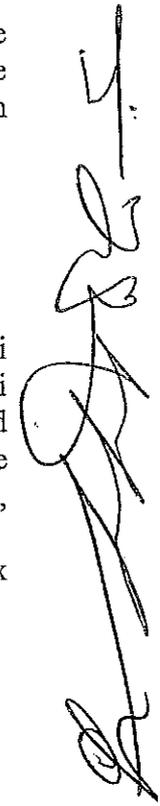
Art. 23
Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattati e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti C.C.N.L. e dal presente contratto collettivo decentrato.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. n. 165/2001 e dai C.C.N.L. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D.Lgs. n. 150/2009 e D.Lgs. n. 141/2011.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative vigenti;
 - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Ente individuerà apposito soggetto verbalizzante.
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successive;
 - f) esecuzione degli accordi: la pubblicazione sul sito internet comunale dell'accordo, da avvio alla concreta attuazione di quanto convenuto fra le parti;
 - g) informazione: l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti;
 - h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

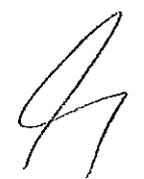
Art. 24
Diritto di assemblea

- 
- 
- 
1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 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.
 2. 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, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
 3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
 4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
 5. 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.
 6. 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.
 7. 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. 25
Diritto di affissione

1. 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.
 2. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.
- 
- 
- 

Art. 26
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di
- 

chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in 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.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori 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.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

Art. 27

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2014 - 2016, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio assegnandole all'Unione dei Comuni al fine dell'organizzazione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale in forma associata con gli altri comuni.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. Per la partecipazione alla formazione il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento a cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

TITOLO V CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 28

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.

Art. 29

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.



in
ul
lai

ne
ne
mi
ipi
di

ria
vi,
asi

ato
NL

, la
e le
a la

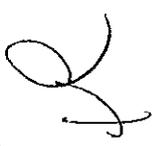
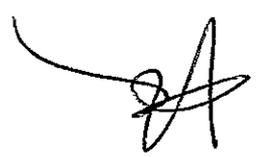
lella
ni al
orma

erso
ienti

terna
no da

e.
ti gli
gano
lo la

e che
rsi di
orario



CRITERI PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILE DEL SERVIZIO
 da attribuire tramite l'indennità per specifiche responsabilità
 (art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.)

Allegato "A"

**GRADO DI COMPETENZE SPECIALISTICO PROFESSIONALE RISPETTO ALLE FUNZIONI DA SVOLGERE
 MAX PUNTI 46**

COMPETENZE SPECIALISTICHE	a) Grado Elevato - punti 16 b) Grado Medio - punti 8 c) Grado Basso - punti 4 Max punti 16
COMPETENZE AMMINISTRATIVE	a) Grado Elevato - punti 14 b) Grado Medio - punti 7 c) Grado Basso - punti 3 Max punti 14
COMPETENZE GESTIONALI	d) Grado Elevato - punti 16 e) Grado Medio - punti 8 f) Grado Basso - punti 4 Max punti 16

**GRADO DI COMPLESSITA' DELLE FUNZIONI
 MAX PUNTI 54**

CONDUZIONE E/O COORDINAMENTO DI GRUPPI DI LAVORO NON OCCASIONALI	a) il coordinamento fino a 2 dipendenti - punti 1 b) il coordinamento di 3 dipendenti - punti 2 c) il coordinamento di 4 o più dipendenti - punti 5 Max punti 5
PROPOSTE DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA (DETERMINAZIONI, DELIBERAZIONI, CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI)	a) da n. 1 a n. 15 - punti 8 b) da n. 16 a n. 30 - punti 10 c) da 31 a n. 49 - punti 12 d) oltre 50 - punti 15 Max punti 15



<p>Esercizio di una pluralità di attività e funzioni che in parte esulano dall'ordinaria amministrazione con conseguente necessità e costante attività formativa e di aggiornamento</p>	<p>Max punti 7</p> <p>a) esercizio di una pluralità di attività - punti 5 b) attività formativa (n. 1 annuali) - punti 1 c) attività formativa n. 2 annuali o superiori - punti 2</p>
<p>Sostituzione del responsabile di P.O. per assenza o impedimento, per attività di rilevanza esterna attribuita a seguito di individuazione con apposita determinazione sindacale</p>	<p>Punti 25</p>
<p>Sostituzione temporanea del responsabile di P.O. per attività di rilevanza esterna attribuita a seguito di individuazione con apposita determinazione sindacale</p>	<p>Punti 2</p>

La suesposta scheda di valutazione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica tipologia di lavoro. Essa è basata su parametri di carattere oggettivo connessi a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Non sussistono riferimenti contrattuali specifici per tale graduazione pertanto il sistema definito utilizza indicatori numerici di descrizione di aree di graduazione e fattori valutativi delle caratteristiche di complessità della tipologia. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore determina il peso complessivo della tipologia.

Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D (non incaricate di pozione organizzativa) sono annualmente definite all'interno delle conferenze dei servizi. Tale compenso determinato in misura singola, comunque non superiore ad €. 2.500,00 annui lordi, (parte fissa e parte variabile) viene quantificato in modo proporzionale al punteggio attribuito da ciascun capo area, agli elementi di valutazione riportati nella scheda di valutazione come definiti dall'art. 14 del presente Contratto.

L'attribuzione della risorsa variabile viene stabilita in sede di conferenza dei servizi dei capi area preseduta dal segretario comunale con la partecipazione del sindaco o da un suo delegato. Quindi verrà individuato il valore punto di riferimento (calcolando dividendo le risorse assegnate con il totale dei responsabili individuati) dividendo successivamente detto punto di riferimento per con il punteggio massimo riferiti alle responsabilità attribuite e moltiplicando tale valore per il punteggio conseguito dal singolo dipendente.

2. L'importo complessivo, lettera a) + lettera b) dell'art. 1, assegnato alla macrostruttura viene suddiviso fra gruppi di lavoro con lo stesso procedimento di cui all'art. 1 e destinato per ciascun gruppo come appresso indicato:
 - a) Una quota pari al 70% destinato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo;
 - b) Una quota pari al 30% destinata all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati
3. Qualora non vi sia la necessità all'interno della macrostruttura di suddividere obiettivi per gruppi di lavoro, gli stessi obiettivi si intenderanno per tutto il personale della macrostruttura.
4. Qualora nel corso dell'anno un lavoratore venga trasferito da un gruppo di lavoro ad un altro, ovvero da una macrostruttura all'altra, le "potenziali risorse", intendendo per tali la somma massima che il dipendente potrebbe percepire in relazione alla lettera a) e b) dell'art. 2, rapportate al rimanente periodo dell'anno, transitano automaticamente al gruppo o alla struttura di nuova assegnazione
5. La valutazione intermedia dei dipendenti devono essere fatte: la prima entro il 31 luglio e la seconda entro il 31 ottobre. La valutazione finale deve essere effettuata entro il 31 dicembre. La valutazione finale annuale deve concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo alla valutazione, ed attuata mediante il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 e da quanto disposto dall'art. 17 del presente contratto.

Esempio di calcolo per la suddivisione fra le macrostrutture delle risorse di cui all'art. 1 lettera b)

Risorse assegnate = €. 13.000,00

Aree/Macrostrutture = n. 4

Calcolo dell'indice moltiplicatore (Im)

Categoria	Numero Dipendenti	Indice Categoriale	Numero
A	12	100	1.200,00
B	10	107,63	1.076,30
C	18	120,70	2.172,60
D	9	144,69	1.302,21
TOTALI	49		5.751,11

Dove "numero" = N. dipendenti x indice

Im = Risorse assegnate : totale "numero" = €.13.000,00/5.575,11 = 2,26

Posto che ciascuna macrostruttura ha un numero di dipendenti, suddivisi per categoria, come appresso indicato, la quota di risorse da assegnare a ciascuna area/macrostruttura si ottiene moltiplicando l'Indice Moltiplicatore come sopra calcolato x l'Indice categoriale x il numero di dipendenti di ciascuna categoria e sommando fra essi gli importi ottenuti per le varie categorie:

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	2,26	100	€. 1.808,00	€. 5.155,42
	B	3	2,26	107,63	€. 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€. 1.636,69	
	D	3	2,26	144,69	€. 981,00	
2	A	4	2,26	100	€. 904,00	€. 3.924,42
	B	3	2,26	107,63	€. 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€. 1.636,69	
	D	2	2,26	144,69	€. 654,00	
3	A	0	2,26	100	€. 0,00	€. 2.504,40
	B	2	2,26	107,63	€. 486,49	
	C	5	2,26	120,7	€. 1.363,91	
	D	2	2,26	144,69	€. 654,00	
4	A	0	2,26	100	€. 0,00	€. 1.413,27
	B	2	2,26	107,63	€. 486,49	
	C	1	2,26	120,7	€. 272,78	
	D	2	2,26	144,69	€. 654,00	

[Handwritten signature]

Esempio di calcolo per la ripartizione delle risorse all'interno della macrostruttura/area

Risorse assegnate art. 1 lettera a) alla macrostruttura "1" = €. 1.000,00 (cifra indicativa)
 Risorse assegnate art. 1 lettera b) alla macrostruttura "1" = €. 5.155,42 come da calcolo prima specificato, qui riportato

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	2,26	100	€. 1.808,00	€. 5.155,42
	B	3	2,26	107,63	€. 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€. 1.636,69	
	D	3	2,26	144,69	€. 981,00	

RISORSE CCOMPLESSIVAMENTE ASSEGNATE ALLA STRUTTURA €. 6.155,42

Ottenuto dalla somma di :

Risorsa assegnate art. 1 lettera b) = €. 5.155,42

Risorsa assegnate art. 1 lettera a) = €. 1.000,00

SUDDIVISIONE DELLE RISORSE PER DESTINAZIONE

70% destinato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo = €. 4.308,79

30% destinato all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati = €. 1.846,63

RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) $Im = Risorsa\ lettera\ b) : [(NA * IcA) + (NB * IcB) + (NC * IcC) + (ND * IcD)] = 1,889$

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	1,889	100	€. 1.511,09	€. 4.308,79
	B	3	1,889	107,63	€. 609,89	
	C	6	1,889	120,7	€. 1.367,91	
	D	3	1,889	144,69	€. 819,90	

RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI INDIVIDUALI



Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)] = 0,809

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	0,809	100	€ 647,61	€ 1.846,63
	B	3	0,809	107,63	€ 261,38	
	C	6	0,809	120,7	€ 586,25	
	D	3	0,809	144,69	€ 351,39	

ESEMPIO DI CALCOLO RELATIVO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO DI LAVORO E PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Secondo il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 (art. 9) e da quanto disposto dall'art. 17 del presente contratto

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
Da 0 a 50%	30
Da 51 a 60 %	50
Da 61 a 90 %	60
Da 91 a 100 %	70

Classi di Punteggio performance individuale	Punti
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Macrostruttura/area 1

Obiettivo n. 1	peso punti 30/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63	totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 533,98
Obiettivo n. 2	peso punti 40/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*40/100 = €. 1.723,51	totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 738,65
Obiettivo n. 3	peso punti 30/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63	totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 533,98



$\text{Im} = \text{Risorsa lettera b} : [(NA * IcA) + (NB * IcB) + (NC * IcC) + (ND * IcD)]$
 $\text{€} 1.292,63 : [(0 * 100) + (3 * 107,63) + (3 * 120,7) + (0 * 144,69)] = 1,887$

Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (Im*Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	A	0	1,887	100	€ 0	0
	B	3	1,887	107,63	€ 609,32	€ 203,11
	C	3	1,887	120,7	€ 683,31	€ 227,77
	D	0	1,887	144,69	€ 0	0

Obiettivo n. 1 - peso 30/100	Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Verifica Realizzazione Obiettivo	Punteggio performance organizzativa
	Mario Bianchi	B	Realizzazione al 95%	70
	Giuseppe Garibaldi	B		
	Andrea Bocelli	C		
	Valerio Merola	B		
	Franco Nero	C		
	Giovanni Rossi	C		

Calcolo della retribuzione spettante obiettivo individuale
 Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)]
 €.533,98 : [(0*100) + (3*107,63) + (3*120,7) + (0*144,69)] = 0,779

Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (30 punti) (Im*Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	A	0	0,779	100	€. 0	0
	B	3	0,779	107,63	€. 251,71	€. 83,90
	C	3	0,779	120,7	€. 282,27	€. 94,09
	D	0	0,779	144,69	€. 0	0

Obiettivo n. 1 - peso 30/100	Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Punteggio performance Individuale secondo scheda di valutazione delle performance individuale "Scheda 2"
	Mario Bianchi	B	20
	Giuseppe Garibaldi	B	30
	Andrea Bocelli	C	20
	Valerio Merola	B	30
	Franco Nero	C	30
	Giovanni Rossi	C	30



Obiettivo 1

Scheda Finale

Per l'attribuzione del punteggio complessivo centesimale del dipendente "Mario Bianchi"

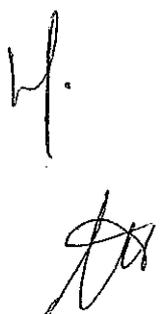
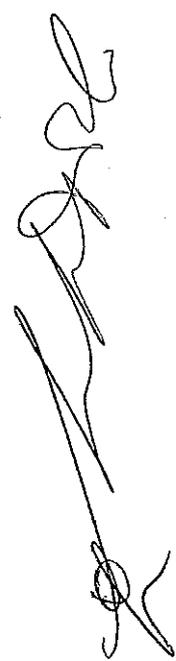
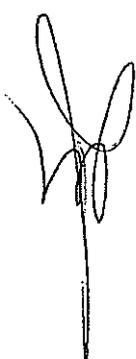
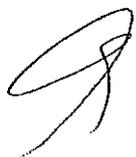
Performance	Punteggio Attribuito	Retribuzione
Organizzativa	70	€ 203,11
Individuale	20	€ 55,93
Totale	90	€ 259,04

Valutazione e misurazione delle Performance
(performance Individuale + Performance organizzativa)

Scheda 2b del regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance Delibera G.M. 18/2013

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto la valutazione del dipendente "Mario Bianchi", risulta essere la seguente:

GRADO 3 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Completamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.
---	--





COMUNE DI BISACQUINO

(PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO)



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA PREINTESA SIGLATA IN DATA 13.12.2016

Parte I – INDICAZIONI GENERALI

L'art. 40 c.3-sexies del D.lgs 165/2001 prescrive che a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo.

L'art. 40 bis c.4 dispone che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale gli atti delle contrattazioni integrativa e le suddette relazioni certificate dagli organi di controllo.

Richiamata la circolare n. 25 del 19/07/2012 prot. 64981 del MEF in merito agli schemi di relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi.

Visto il punto 1.3 dell'Allegato alla Circolare citata che definisce le tipologie di atti di contrattazione integrativi interessati agli schemi, stabilendo che rientrano tutti gli atti denominati nei modi più vari che interessano l'utilizzo delle risorse del fondo.

Dato atto che:

- L'art. 65, commi 1,2, e 4 del D.lgs 150/2009 obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma. Nel caso specifico del comparto regioni e autonomie locali i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31.12.2011 e quelli non adeguati cesseranno la loro efficacia dal 31.12.2012 e non saranno ulteriormente applicabili;
- Che con Delibera G.M. n. 227 del 25.10.2016 è stato approvato il contratto collettivo decentrato integrativo 2014/2016;
- Il CCDI del Comune di Bisacchino ha pertanto rispettato quanto previsto dal D.lgs 150/09;
- In data 13.12.2016 si è giunti alla definizione di un nuovo testo condiviso di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, in sostituzione del precedente accordo, a valere per il triennio di riferimento 2017/2019;
- L'accordo decentrato integrativo – parte economica per l'anno 2017 è stato siglato contestualmente tenendo conto anche delle disposizioni contenute nel contratto decentrato parte normativa, oggetto della presente relazione;

L'ammontare complessivo del Fondo viene ancora influenzato dalle restrizioni di finanza pubblica, ove il quadro normativo generale impone la progressiva riduzione delle spesa del personale e particolare rilievo assume l'art. 9 c.2 bis del DL 7/2010 convertito con la Legge 122/2010 il quale ha introdotto il tetto di spesa del Fondo delle risorse decentrate per il periodo anni 2011-2013 (prorogato a tutto il 2014 con l'art. 1 c,456 L. 147/2013) soggetto al rispetto dell'ammontare complessivo dell'anno 2010, che deve essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. La riduzione del Fondo proporzionale alla riduzione del personale in servizio verrà effettuata tenuto conto della circolare n. 12/2011 della ragioneria centrale dello stato che ha fornito gli indirizzi interpretativi in ordine alla corretta applicazione della disciplina citata. Il fondo costituisco con apposita delibera della Giunta Comunale n. 162 del 22.08.2017 dà atto della composizione del fondo stesso, del suo ammontare complessivo per ciascun anno di vigenza contrattuale, tenuto conto dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 Bis del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.

Parte I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge



Data di sottoscrizione		Preintesa: la contrattazione è stata avviata e conclusa in data 13.12.2016
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017/2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : <ul style="list-style-type: none"> • Presidente : Dott.ssa Gaudiano Vincenza • Componenti: <ol style="list-style-type: none"> 1. Trapolino Caterina – Rep. Area AA.GG. 2. Gioia Salvatore P. – Resp. Area tecnica 3. Ceravolo Salvatore – Resp. Area BB.CC. e Finanziaria 5. Bacile Ignazio – Resp. Area P.M. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> - CISL - CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> - CISL - CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Bisacchino
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Adeguamento al Contratto collettivo decentrato integrativo 2014/2016 secondo le norme vigenti di legge del settore
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'organo di revisione Nel caso il collegio dei revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente scritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 – Delibera G.M. n 226 del 25.10.20017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 – Delibera G. M n .298 del 17.12.2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Parte II – MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

A) **Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa**

Art 1 – Quadro normativo e contrattuale.

Viene individuato il quadro normativo e contrattuale all'interno del quale si inserisce il contratto collettivo decentrato oggetto della presente relazione.

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

Si definisce che il contenuto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), viene applicato a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato. Si definisce la validità del contratto -

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Viene definito che annualmente verrà verificato lo stato di attuazione del contratto oggetto della relazione mediante incontro tra le delegazioni, parte pubblica e le delegazione parte trattante

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

Si definisce le modalità e i tempi per procedere all'eventuali interpretazione autentica di norme del CCDI sulle quale insorgessero controversie. 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 stesso.

Art 5 - Quantificazione delle risorse decentrate

Viene stabilito che la determinazione annuale delle risorse economiche e di competenza secondo i criteri previsti dagli art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 – Viene normato lo stanziamento delle risorse variabili e aggiuntive all'art. 15 comma 2 e 5 , del CCNL 01.04.1999 – vengono elencati i criteri generali necessari per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie annualmente calcolate .

Art. 6 e 7 - Strumenti di premialità e Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziari

Vengono definiti gli strumenti di premialità legati alla produttività del personale dell'Ente con precisi riferimenti ai principi dettati dalla normativa.

Art. 8 - Criteri generali - progressione economica orizzontale

Vengono ridefiniti i criteri per l'istituto delle progressioni orizzontali nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs 150/2009

Art. 9 - Principi generali - compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

Vengono definiti i principi generali attraverso i quali vengono riconosciute le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata prevedendo che l'identificazione degli eventi diritto alla indennità stesse sono di competenza dei responsabili del servizio.

Art. 10, 11 e 12 – Indennità di rischio o disagio - Indennità per particolare articolazione di orario di lavoro - Indennità maneggio valori.

Vengono dettagliatamente indicate le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità di rischio, indennità disagio, indennità per particolare articolazione di lavoro e indennità di maneggio valori . Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dai suddetti articoli.

Art. 13 e 14 - Indennità per specifiche responsabilità - Indennità per particolari responsabilità.

Vengono previste le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità e di particolare responsabilità. - Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dai suddetti articoli.

Art. 15 e 16 – Indennità di reperibilità – Indennità di Turno.

Vengono individuate le indennità per il personale che svolge la propria attività in regime di reperibilità e di

turnazione oraria - Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dai suddetti articoli.

Art. 17 – Produttività generale, performance e merito.

Vengono individuate le risorse necessarie a compensare le performance organizzativa e individuale - (art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.) (art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNE 2002-2005 e s.m.i - Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dal suddetto articolo.

Art. 18 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Vengono normati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge prevedendo i compensi per la progettazione, pianificazione territoriale, ICI ai sensi dall'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 01.04.1999

Art. 19, 20 e 21 – disposizioni particolari

Vengono individuati e previste in caso di necessità forme di particolari organizzazioni di lavori come di seguito:

- a) Telelavoro (lavoro a distanza
- b) Personale Comandato o distaccato
- c) Personale in gestione associata.

Art. 22 – Servizio sostitutivo di mensa

Viene individuato il servizio di mensa o forme alternative

Art. 23, 24 e 25 – Relazioni sindacali

Vengono regolamentate le modalità relative alle relazioni sindacali e in particolare i diritti di assemblea, di affissioni etc.

Art. 26 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in 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.

Art. 27 - Formazione ed aggiornamento professionali.

Viene stabilita la promozione e lo sviluppo di attività formative per tutto il personale dell'Ente al fine di ottenere la migliore qualificazione e specializzazione professionale; A tal fine l'Ente, per gli anni 2017 – 2019 così come già attuato nel triennio precedente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio assegnandole all'Unione dei Comuni al fine dell'organizzazione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale in forma associata con gli altri comuni.

Art. 28 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Vengono trattate le modalità di soluzione delle eventuali controversie nell'interpretazione delle clausole contrattuali.

Art. 29 - Norme finali

Riguarda il rinvio alle clausole contrattuali e di norma vigenti per quanto non previsto nel presente accordo decentrato.

Allegato A

Illustra criteri per la pesatura delle posizioni di responsabile del servizio da attribuire tramite l'indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.)

Allegato B

Illustra i criteri di suddivisione delle risorse individuate per produttività tra le macrostrutture di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i., art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNL 2002-2005 e s.m.i.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Omesso in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCDI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2014/2016. Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 verso il personale si adottano le pesature di cui agli allegati al CCDI 2017/2019 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 22.01.2013).

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

L'accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- le risorse economiche destinate dal presente accordo alle progressioni economiche orizzontali consentono il riconoscimento di una progressione economica orizzontale ai dipendenti di ruolo per una parte per il periodo 01.01.2017 – 31.12.2017 e nella seconda (01.09.2017 – 31.12.2017);
- i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selettività che tengono conto, oltre che dell'esperienza acquisita (utile esclusivamente come pre-requisito di accesso), in particolare del merito individuale e della professionalità (valutazione delle prestazioni rese e valutazione delle competenze acquisite) e nel rispetto del CCDI vigente, come valutate dal segretario comunale al termine di ogni periodo annuale di valutazione.

Infatti, l'art.5 del CCNL del 31.3.1999 espressamente richiede, ai fini dell'attuazione della progressione orizzontale nell'ambito della categoria, la valutazione delle attività e dei risultati ed anche l'art.23 del D.Lgs.n.150/2009 ha previsto, espressamente, che le progressioni economiche orizzontali debbano essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Si attesta pertanto la coerenza sul principio della selettività della progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del D.lgs 150/2009.

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

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'amministrazione nei propri strumenti di programmazioni (POD) andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzioni di tre parametri

- 1) ruoli, mansioni e funzioni svolte;
- 2) diversa importanza degli obiettivi assegnati
- 3) valutazione dei risultati conseguiti

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte III – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La relazione tecnico-finanziaria riguarda il contratto decentrato integrativo (CCDI), parte economica, sottoscritto in data 29.08.2017, ed è composta dai seguenti moduli e sezioni:



I. La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

- a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- b) Risorse variabili;
- c) Decurtazioni del Fondo
- d) Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione;
- e) Risorse temporaneamente all'esterno del fondo;

II. Definizioni delle poste di destinazione del fondo di contrattazione integrativa

- a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI sottoposto a certificazione;
- b) Destinazioni specificatamente regolate dal CCDI sottoposte a certificazioni;
- c) Eventuali destinazioni specificatamente da regolare;
- d) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione;
- e) Eventuali destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo;
- f) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

III. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

IV. Compatibilità economica-finanziaria alla verifica che gli strumenti degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

- a) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti delle contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione;
- b) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato;
- c) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2017 è stato costituito con delibera G.M. n. 162 del 22.08.2017, ove è evidenziata la destinazione tra risorse stabili e risorse variabili, nel rispetto delle previsioni degli art. 31, 33, 34 del CCNL 22.01.2004, così come integrate dall'art. 4 del CCNL 09.05.2006, dell'art. 8 comma 2 del CCNL 11.01.2008, dall'art. 4 comma 2 del CCNL 31.07.2009 e delle circolari della ragioneria generale dello Stato n. 12 del 15.04.2011 e n. 16 del 02.05.2012 e sul conto annuale.

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse stabili	€ 124.579,34
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 6.115,49
Totale risorse	€ 130.694,83

Sezione I – a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Con riferimento alle indicazioni contenute nella circolare della Ragioneria generale dello stato n. 16 del 02.05.2012 per la compilazione della tabella 15 del conto annuale della spesa del personale l'importo delle risorse fisse è così composto:

La parte storica del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, è quantificata in € 130.706,38.

	Oggetto	Riferimento normativo	Importo
S1	Risparmi derivanti dalla riduzione delle risorse per prestazioni di lavoro straordinario	Art. 14, commi da 1 a 4, CCNL 1.4.1999	3.648,35
S2	Fondo per straordinari personale passato alle Posizioni Organizzative	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. a), CCNL 6.7.1995	0,00
S3	Fondi per particolari condizioni disagio, pericolo, danno, previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. b), CCNL 6.7.1995	8.844,67
S4	Fondi per particolari posizioni di lavoro e di responsabilità previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. c), CCNL 6.7.1995	7.050,73
S5	Fondo per la qualità della prestazione individuale previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. d), CCNL 6.7.1995	7.979,75
S6	Fondo per produttività collettiva e miglioramento servizi previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. e), CCNL 6.7.1995	19.947,64
S7	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell' art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996	Art. 15, c. 1, lett. b), CCNL 1.4.1999	0,00
S8	Gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell' art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996	Art. 15, c. 1, lett. c), CCNL 1.4.1999	0,00
S9	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell' art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	Art. 15, c. 1, lett. f), CCNL 1.4.1999	0,00
S10	Risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED	Art. 15, c. 1, lett. g), CCNL 1.4.1999	15.664,92
S11	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall' art. 45, c. 1, del DPR 333/1990	Art. 15, c. 1, lett. h), CCNL 1.4.1999	0,00
S12	Un importo dello 0,52 % del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio	Art. 15, c. 1, lett. j), CCNL 1.4.1999	4.998,33
S13	Trattamento economico accessorio del personale trasferito al Comune a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni e/o Risorse fruite per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio o riclassificato nella categoria superiore.	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999 Art. 33, c.5 e art. 34, c.4 CCNL 22.1.2004	28.323,80

S14	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche	Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999	0,00
S15	1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Art. 4, c. 1, CCNL 5.10.2001	21.033,95
S16	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001	731,80
S17	0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	Art. 32, c. 1, CCNL 22.1.2004	6.361,40
S18	0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	Art. 32, c. 2 e 3, CCNL 22.1.2004	0,00
S19	0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	Art. 32, c. 7, CCNL 22.1.2004	0,00
S20	0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	Art. 4, c. 1, CCNL 9.5.2006	0,00
S21	0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Comuni capoluogo delle aree metropolitane: fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 %	Art. 8, c. 1-2-4, CCNL 28.2.2008	0,00
Importi da sottrarre:			
S22	Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	Art. 15, c. 1, lett. I), CCNL 1.4.1999	0,00
S23	Salario accessorio personale passato alle Posizioni Organizzative (enti senza dirigenza)		0,00
TOTALE PARTE STABILE			124.579,34

Sezione I – b) Risorse variabili

Sono costituite dalle risorse variabili, che il contratto collettivo nazionale del lavoro individua al fine di alimentare il fondo, che non hanno caratteristiche di certezza per gli anni successivi e sono indicate nella seguente tabella:

	Oggetto	Riferimento normativo	Importo
V1	Introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	Art. 15, c. 1, lett. d), CCNL 1.4.1999	0,00
V2	Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Art. 15, c. 1, lett. e), CCNL 1.4.1999	0,00
V3	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.)	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	6.000,00
V4	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all' art. 14 del CCNL 14.1.1999	Art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 1.4.1999	127,04
V5	Integrazione sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Art. 15, c. 2, CCNL 1.4.1999	0,00
V6	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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. f.e.s. personale a tempo determinato	Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999	0,00
V7	Somme residue anno precedente	art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999	
V8	Rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria da utilizzare per l'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	Art. 54, CCNL 14.9.2000	0,00
V9	Art. 16 L.R. 41/1996 (Integrativo Regionale)		
V10	Incrementi percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: fino ad un massimo dello 0,3 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%, fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.	Art. 8, c. 1 e 3, CCNL 28.2.2008	0,00
TOTALE PARTE VARIABILE			6.127,04

Sezione I – c) Eventuali decurtazioni del fondo

a) Parte fissa

non sono state effettuate decurtazioni atteso che il fondo rispetta le condizioni previste dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 (l'importo dell'eventuale superamento del limite dell'anno 2016).

b) Parte variabile

non sono state effettuate decurtazioni atteso che il fondo rispetta le condizioni previste dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 (l'importo dell'eventuale superamento del limite dell'anno 2016).

Sezione I – d) Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

1. Totale risorse fisse avente carattere di stabilità (determinante dal totale della sezione I a))
€ 124.579,34
2. Totale risorse variabili (determinante dal totale della sezione I b))
€ 6.115,49

Totale fondo sottoposto a certificazione (determinante dalle somme delle due voci precedenti)
€ 130.694,83

Sezione I – e) Risorse temporaneamente all'esterno del fondo;
Nessuna

Modulo II - Definizioni delle poste di destinazione del fondo di 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 CCDI

Sezione II - a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI sottoposto a certificazione;

	Spesa finanziata	Fonte di finanziamento	Riferimento normativo	Importo
U1	Progressioni economiche orizzontali	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 Art. 34, c. 1, CCNL 22.1.2004	43.026,60
U2	Retribuz. di posizione e di risultato (enti con dirigenza)	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. c), CCNL 1.4.1999	0,00
U3	Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999	Risorse stabili	Art. 19, c. 1, CCNL 1.4.1999	0,00
U4	Personale educativo asili nido	Risorse stabili	Art. 6, CCNL 5.10.2001	0,00
U5	Indennità di comparto	Risorse stabili	Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004	10.950,75
U6	Progressioni economiche di nuova istituzione ai sensi dell'art. 35 CCNL 22/01/2004	Risorse stabili	Art. 35, c. 3, CCNL 22.1.2004	0,00
TOTALE:				53.977,35

Sezione II - b) Destinazioni specificatamente regolate dal CCDI sottoposte a certificazioni;

Indennità di Rischio + Disagio	€ 5.910,00
Indennità festivi infrasettimanali	€ 2.209,26
Art. 36 del CCNI - Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto URP, messo notificatore	€ 2.400,00
Indennità per maneggio valori	€ 400,00
Indennità per articolazione orario di lavoro e turnazioni	€ 11.333,34
Indennità di reperibilità	€ 6.133,81
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, IC), contenzioso tributario, ecc.)	€ 6.000,00
Progetto pronto intervento protezione civile Delibera G.M. n. 2 del 10.01.2017	€ 8.000,00
Art. 14 CCDI - Indennità per particolari responsabilità	€ 9.600,00
Responsabili di servizio parte variabile - altre specifiche responsabilità - Produttività e miglioramento servizi - art. 14 e 17 del CCDI)	€ 21.611,07
Progressioni orizzontali art. 8 del CCDI	€ 3.300,00
TOTALE	€ 76.717,48

Sezione II - c) Eventuali destinazioni specificatamente da regolare
Nessuna

Sezione II - d) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione riporta la sintesi sottoposta a certificazione elaborata sulla base delle precedenti

1) Totale delle destinazioni non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI determinato dal totale della sezione II

a. € 53.977,35

2) Totale delle destinazioni specificatamente regolate dal CCDI determinato dal totale della sezione II

a. € 76.717,448

3) Totale delle eventuali destinazioni specificatamente ancora da regolare

a. Nessuna

4) Totale delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrative sottoposte a certificazione

a. € 130.694,83

Sezione II - e) Eventuali destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo;
Nessuna

Sezione II - f) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale;

a. Le risorse stabili ammonta ad € 124.579,34, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, personale educativo e docente scolastico, nidi di infanzia) ammontano ad € 53.977,35. Pertanto le destinazione di utilizzo avente natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Si attesta che gli importi destinati alla produttività sono corrisposti con criteri di meritocrazia in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (POD) certificate dal nucleo di valutazione in base agli esiti del sistema di valutazione e di misurazione della performance

c. Si attesta di non aver proceduto per l'anno 2017 ad incrementi delle risorse variabili con riferimenti ad imposti finanziati ai sensi dell'art. 15 comma 5.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

<i>Ammontare complessivo del fondo del 2016</i>	<i>€ 130.706,38</i>
<i>Ammontare complessivo del fondo per il 2017</i>	<i>€ 130.694,83</i>
<i>TOTALE VARIAZIONI</i>	<i>-€ 11,55</i>

Modulo IV - Compatibilità economica-finanziaria alla verifica che gli strumenti degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione IV - a) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti delle contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione;

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione comunale è strutturato in modo da rispettare in sede di imputazione e di bvariazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo 1. Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alla spese fisse di personale vengono stanziare, nei vari capitoli le somme relative al fondo delle risorse decentrate.

Sezione IV – b) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato;

L'importo del fondo dell'anno 2016 come determinato in via definitiva ammonta ad € 130.706,38;



Sezione IV – c) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Si conferma che le somme determinate nel fondo 2017 pari ad € 130.694,83 (oltre oneri riflessi pari ad € 26.014,91 indi per un totale complessivo di € 156.709,74) trovano copertura tra gli importi previsti quali spese di personale nel bilancio pluriennale 2017/2019 e gli stanziamenti relativi al 2017 come di seguito riportati.

- € 53.977,35 inseriti sotto la voce "Trattamento economico del personale" per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto
- € 76.717,48, la restante somma utilizzabile per le finalità di cui trattasi di cui € 75.704,00 dal capitolo 1012109 art. 1 – imp. 811 ed € 1.013,48 capitolo 10120110 art. 1 – imp. 812;
- € 26.014,91 per gli oneri riflessi ed IRAP di cui € 19.493,91 dal capitolo 101201110 art. 1 – imp. 813, € 6.450,00 dal capitolo 10120702 art. 1 – imp. 814 ed € 71,00 dal capitolo 10120701 art. 1 – imp. 815.



Il responsabile dell'Area Personale
e Finanziaria

RAG

COMUNE DI BISACQUINO

COMUNE DI BISACQUINO c_a882

N.0020768 - 29.12.2017
CAT. IV CLASSE 2 ARRIVO



Posta Elettronica cod. 22103 del 28.12.2017 (19:32:36)
PROTOCOLLO n.0 / 0 (Arrivo)

Mittente: studioscalisi@pec.commercialistipa.it
Destinatario: protocollo@pec.comune.bisacquino.pa.it

OGGETTO
PARERE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

TESTO

ACCETTAZIONI / CONSEGNE

ALLEGATI

- verbale n. 69 del 28_12_17 parere contratto decentrato.pdf

COMUNE DI BISACQUINO

(Prov. di Palermo)

VERBALE N° 69

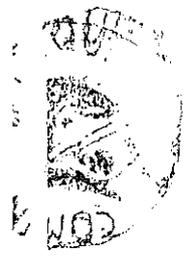
DEL REVISORE UNICO DEI CONTI

Il giorno 28 del mese di Dicembre dell'anno 2017 alle ore 18,00, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Bisacchino dr. Scalisi Leoluca, presso il proprio studio in piazza S. Orsola n. 2 a Corleone, nell'ambito delle proprie funzioni previste dall'art. 239 del D.Lgs 267/2000 (TUEL), all'ordine del giorno:

Parere sulla compatibilità con i vincoli di bilancio dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2017-2019

Richiamato l'art. 40-bis del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni riguardo i Controlli in materia di contrattazione integrativa che al comma 1 dispone: *"1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo."*

- Richiamato inoltre l'art. 4 comma 3 del CCNL. 22.1.2004 che disciplina il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio da parte del Collegio dei Revisori;
- Visto l'accordo anno 2017 per l'utilizzo delle risorse decentrate contratto decentrato integrativo Comune di Bisacchino, siglato dalla Delegazione trattante di Parte Pubblica e di Parte Sindacale nella seduta del 29/08/2017
- Visto il C.C.N.L. comparto Regioni e Autonomie Locali nel testo in vigore;
- Visto il Bilancio di Previsione 2017/2019 e gli stanziamenti relativi all'applicazione del fondo produttività per gli anni 2017/2019;
- Vista la Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria del 28/12/2017 redatta ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001, sulla base dello schema approvato con circolare n. 25/19.7.2012 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento



Ragioneria Generale dello Stato, ed integrata al punto E così come richiesto con la nota del 22/12/2017

Preso atto:

- dei contenuti della predetta Relazione in merito agli aspetti procedurali seguiti, all'articolato del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2017/2019, ed alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate;
- della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009), ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Visto lo schema di costituzione del Fondo Risorse Decentrate e il riepilogo delle poste di destinazione del Fondo stesso e dato atto che è stata effettuata la verifica delle voci che compongono la determinazione del fondo in base alle norme contrattuali e legislative vigenti;

Riscontrato che la costituzione del Fondo Risorse Decentrate, distintamente per la parte stabile e per la parte variabile, è avvenuta in conformità con le disposizioni recate dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, e che il limite di spesa del Fondo anno 2010 risulta rispettato;

Accertata la compatibilità legislativa e contrattuale della preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017/2019, nonché la compatibilità economico-finanziaria e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio;

Tutto ciò premesso, in relazione all'art. 4, 3° comma del C.C.N.L. del personale del Comparto Regioni e Autonomie Locali, per quanto di propria competenza

ATTESTA

la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto, nonché la compatibilità economico-finanziaria e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio comunale e con i vincoli posti dal Contratto nazionale e dalle norme di legge vigenti.

Il Revisore invita l'Ente a provvedere, alla pubblicazione sul sito web istituzionale del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017/2019 della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e della presente certificazione.

Il presente verbale chiuso alle ore 19,20 viene redatto in due copie destinate rispettivamente, agli atti dell'Ente e agli atti del Revisore dei Conti.

Il Revisore Unico

Dott. Leoluca Scalisi Fto

Letto, approvato, sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Tommaso Francesco Di Giorgio

Dott.ssa Vincenza Gaudiano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n° 44, su attestazione del Messo Comunale, certifica che il presente verbale è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Ente dal giorno 30-12-2017 per rimanervi 15 giorni consecutivi (art. 11 comma 1).

Dalla residenza Municipale, li _____

Il Messo Comunale

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Vincenza Gaudiano

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 29-12-2017

- Decorso il decimo giorno dalla data di inizio della pubblicazione;
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva

Dalla residenza Municipale, li 29-12-2017

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Vincenza Gaudiano

Il sottoscritto Capo Area Segreteria AA.GG. attesta che la presente deliberazione, istruita dal Sig. _____ nella qualità di responsabile del procedimento corredata dai prescritti pareri di legge, è stata trasmessa divenuta esecutiva in copia conforme all'originale ai seguenti Uffici con nota prot. n° _____ del _____ per gli adempimenti di competenza:

- AREA FINANZIARIA;
- AREA CONTRATTI;
- AREA TECNICA;
- AREA POLIZIA MUNICIPALE;
- AREA TURISMO E ISTRUZIONE

Dalla residenza Municipale, li _____

IL CAPO AREA SEGRETERIA AA.GG.

Caterina Trapolino