

TITOLO I°

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016/2018, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.
Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse.
2. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.
3. Il CCDI non si applica al personale con rapporti di lavoro diversi da quello disciplinato dal CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali al quale vengono applicati i rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro. I
4. Il CCDI disciplina gli istituti che il CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali demanda alla contrattazione integrativa decentrata, nel rispetto dei vincoli previsti dallo stesso CCNL.
5. Il presente contratto decentrato integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino all'entrata in vigore del nuovo CCDI, fatta salva la diversa decorrenza eventualmente indicata nei singoli articoli.
6. In caso di rinnovo del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro, solo gli istituti non modificati dal CCNL rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CCDI, mentre gli altri si intendono abrogati.

Art. 2 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, sia quelli gestiti direttamente che quelli affidati all'esterno, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca formalmente la delegazione trattante, nei casi previsti dal CCNL, entro 10 giorni continuativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali aventi titolo, da tenersi non oltre il termine massimo di 10 giorni dalla data di convocazione e non prima di gg. 5 lavorativi.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e in ogni seduta dovrà essere redatto un verbale sintetico degli argomenti affrontati.
Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno allegati i verbali della contrattazione.
5. Le parti si incontrano periodicamente, ogni 4 (quattro) mesi per la verifica ed analisi delle applicazioni contrattuali, in special modo riferite all'erogazione del salario accessorio a vario titolo, monitorato con sistema individuale analitico.
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del CCNL 01.04.1999.



Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4 - Informazione preventiva

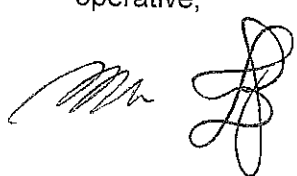
1. Tutti gli atti che hanno ricaduta e/o interesse sulla gestione dei servizi sono propedeuticamente e preventivamente partecipati alle Organizzazioni Sindacali aziendali e provinciali anche a mezzo di supporti informatici.
2. Per ogni altro atto di valenza generale e che, comunque, interessa l'attività della P.A., purché non di natura sensibile tutelata dalla legge sulla privacy, dovrà essere fornita copia, previa esplicita domanda scritta, nel rispetto della legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 9/04/2008 n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.
3. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 81/2008, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6 - Benessere organizzativo al l'interno dell'Ente formazione e aggiornamento professionali.

1. Le parti pongono l'attenzione sulla gestione delle risorse umane, dando contenuto a quanto previsto dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare all'art. 7.
Dal che discende che l'Amministrazione colloca, tra le priorità, quella di attivarsi nella realizzazione e mantenimento, all'interno della propria organizzazione, del benessere fisico e psicologico dei lavoratori attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita, delle prestazioni, del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali ed in generale della cultura organizzativa, in quanto in un sistema ad alta intensità di lavoro intellettuale, la convivenza organizzativa non può svolgersi soltanto sotto la dimensione del governo gerarchico e delle scansioni procedurali, ma attraverso il sentire individuale e delle relazioni informali tra le persone che interagiscono nello stesso ambiente di lavoro.
2. Nell'assicurare il benessere organizzativo l'Amministrazione presterà attenzione alle seguenti variabili:
 - a. caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge: l'amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente;
 - b. chiarezza negli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative: l'amministrazione definisce obiettivi espliciti e chiari ed assicura coerenza tra enunciati e prassi operative;



- c. riconoscimento e valorizzazione delle competenze: l'amministrazione riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità, pianificando adeguati interventi formativi;
 - d. comunicazione intraorganizzativa circolare; l'amministrazione ascolta le istanze dei dipendenti e stimola il senso di utilità sociale del loro lavoro;
 - e. circolazione delle informazioni: l'amministrazione mette a disposizione dei dipendenti le informazioni pertinenti il loro lavoro;
 - f. prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali: l'amministrazione adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali; -
 - g. clima relazionale franco e collaborativo: l'amministrazione stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo;
 - h. scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi: l'amministrazione assicura la scorrevolezza operativa e la rapidità di decisione e supporta l'azione verso gli obiettivi;
 - i. giustizia amministrativa: l'amministrazione assicura, nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro;
 - j. apertura all'innovazione: l'amministrazione è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale;
 - k. stress: l'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress;
 - l. conflittualità: l'amministrazione gestisce l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite.
3. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la qualificazione professionale nel rispetto della normativa vigente e che regola la materia a tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

Art. 7 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

1. In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni - Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurata il seguente contingente di personale, a rotazione tra il personale interessato:
- n. 2 addetti per turno al servizio di polizia municipale (individuati dal Comandante di Polizia Municipale);
 - n. 1 addetto per i servizi demografici (individuato dal Responsabile Servizio Affari Generali);
 - n. 1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile Servizio Finanziario).

Art. 8 - Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive:
- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part-time;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 9 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle

dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi all'Unione dei Comuni, l'affidamento all'esterno o il "rientro a gestione diretta" di servizi pubblici, l'amministrazione fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, previa richiesta di una delle parti, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

2. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;
- periodica formulazione di appositi questionari, da concordarsi tra le parti, che permettano, a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo volontario ed anonimo, sul clima di gradibilità dell'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni di lavoro.

3. Le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing (applicando il CCNL), e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 10 Orario di lavoro

1. Le politiche e gli obiettivi degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficacia e l'efficienza del lavoro degli uffici evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

Pertanto gli orari di lavoro per gli **uffici comunali** si articolano nel modo seguente:

Dal 01.01. al 14.06 e dal 16.09 al 31.12.

Mattino: dalle ore 8,00 alle ore 14,00

Pomeriggio: dalle ore 15,30 alle ore 18,30.

con due rientri pomeridiani (martedì e giovedì). (Dal lunedì al venerdì)

Dal 15.06 al 15.09

Mattino ore 7,30 alle ore 14,10 e un rientro il giovedì dalle ore 15,30 alle 18,10

Per gli **autisti scuolabus** si conferma l'orario di lavoro così come articolato nel precedente contratto decentrato integrativo.

Per gli **operai**: dalle 7,00 alle 13,00 (dal Lunedì al Sabato)

2. Il personale potrà utilizzare una flessibilità di 15 minuti dall'orario di ingresso.

Art. 11 - Banca delle Ore

1. Si istituisce la Banca delle ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.
- La disciplina di dettaglio sarà regolamentata con apposita Deliberazione di Giunta Comunale.

Art. 12 - Mobilità Interna

1. Fermo restando la necessità di deliberare un regolamento da parte della Giunta comunale di mobilità interna, nelle more di attuazione di tale provvedimento si concorda di regolare tale materia nel seguente modo: l'istituto della mobilità all'interno dell'ente concerne l'assegnazione, anche a domanda, sia temporanea che definitiva del personale di pari categoria e profilo professionale in settori e servizi diversi di quelli di provenienza.
2. La mobilità, intesa ai sensi del citato comma 1 è strumento organizzativo nell'ente per l'avvicendamento, la riqualificazione e l'arricchimento professionale del personale, nonché per consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dello stesso.
3. L'Amministrazione si avvale dei dati conoscitivi delle relazioni che annualmente sono effettuate dai responsabili di area per la mobilità intesa ai sensi del comma 1.
4. Il trasferimento può essere disposto su domanda del dipendente dopo che l'ufficio del personale avrà dato notizia della vacanza dei posti o delle necessità dell'amministrazione.
5. Tutti gli ordini di mobilità devono essere comunicati ai dipendenti interessati almeno dieci giorni prima ed alle RSU almeno 5 giorni prima del trasferimento, a pena di inefficacia.
6. Alla mobilità nel senso del presente atto si dà esecuzione con delibera di Giunta Comunale.
7. La presente normativa entra in vigore dal giorno seguente alla data di stipula definitiva del presente contratto.

TITOLO II RISORSE DECENTRATE

Art. 13 - Lavoro straordinario

1. Negli anni 2016/2018 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risultava individuato in € 47.500,00.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Servizi.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previo ordine di servizio del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere il pagamento.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".
6. Le prestazioni di lavoro straordinario sono volte a fronteggiare situazioni eccezionali di lavoro e non possono essere utilizzate come fattori ordinari di programmazione del tempo di lavoro, di copertura dell'orario di lavoro e della stessa programmazione dei servizi.
7. Il fondo dovrà essere ripartito così come segue:
 - il 75% a disposizione dei Capi Area, previa conferenza degli stessi;
 - il 25% per garantire l'assistenza agli organi istituzionali (Giunta, Consiglio Comunale, Sindaco);
8. Le parti si incontreranno almeno due volte l'anno per valutare e monitorare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e che le somme assegnate rispettino l'originaria destinazione e per individuare soluzioni che consentano una progressiva e stabile riduzione dello stesso anche intervenendo su una diversa modulazione dell'orario di servizio e di lavoro.
9. Sarà ammesso lo scambio di ore tra responsabili per manifestate esigenze previo verbale di intesa.

Art. 14 - Risorse decentrate

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione comunale giusta determinazione del funzionario responsabile della 2^a Area n. 67 del 20.10.2017, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate dell'anno 2017 in € 586.423,00 di cui € 270.045,00 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (art. 31, comma 2, CCNL), € 10.653,00 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (art. 31, comma 3, CCNL - importo da determinarsi annualmente), € 208.225,00

- derivanti da economie anni precedenti, € 47.500,00 fondo per il lavoro straordinario ed € 50.000,00 per recupero tributi (art. 17) e art. 92 D.Lgs. 163/2006.
2. Così come stabilito dalla vigente normativa contrattuale il Fondo per le risorse decentrate potrà subire variazioni limitatamente alla quota di riserva stabilita dall'art. 31, comma 3, del CCNL (risorse variabili).
 3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione delle successive indennità verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance individuale (produttività).

Art. 15 - incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 150/2009.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nei PEG e nel Piano delle performance tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.
Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative viene effettuata per il 70% in base alla qualifica del dipendente e per il 30% attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili delle aree, assegnano gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

A1	0.94
B1	1.00
B3	1.06
C1	1.13
D1	1.23
D3	1.41
7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraggono proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
8. I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale dell'Area.
9. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato

- raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dall'OIV o dal nucleo di valutazione.
10. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
12. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
- Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
 - riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
 - utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.
13. La valutazione è effettuata dal titolare di posizione organizzativa. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
14. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.
15. Per le modalità di erogazione degli incentivi mediante la valutazione effettuata sulla base delle schede allegate al presente contratto si rimanda all'art. 19.

Art. 16 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Indennità di rischio

- La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
 - > Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);
 - > Autisti scuolabus
- Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Responsabili delle Aree interessate che comunicheranno all'Ufficio Risorse umane le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

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

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

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti in applicazione del regolamento esistente nell'Ente.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività - 1^a Area - Servizi Demografici - Ufficio di Stato Civile

Somma prevista € 1.860,00.

3. Indennità di maneggio valori

- Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
- La liquidazione delle competenze è disposta dal responsabile del servizio a cui appartiene il dipendente.
- Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo e/o addetto al servizio di economato;
 - il personale regolarmente individuato come Agente contabile;
- Il personale individuato come agente contabile è tenuto a rendicontazione;
- L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Euro 0,50 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
 - Euro 1,00 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
 - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

Personale attualmente interessato n. 4, somma prevista € 1.600,00.

4. Indennità di turno

- In riferimento alla indennità di turno si tiene conto della circostanza che attualmente è individuato il solo settore di Polizia Urbana che svolge, nell'ambito della giornata lavorativa, mediante organizzazione, turno di servizio per più di n. 11 ore.
L'articolazione dei turni è la seguente:

Turno antimeridiano	S'intende la prestazione effettuata nell'arco di tempo compreso tra le ore 06,00 e le ore 14,00
Turno pomeridiano	S'intende la prestazione effettuata nell'arco di tempo compreso tra le ore 14,00 e le ore 22,00

- Al personale inserito nei turni saranno corrisposte le indennità previste dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000 così come di seguito:

turno diurno antimeridiano e pomeridiano (compreso tra le ore 06,00 e le ore 22,00)	Turno notturno o festivo	Turno festivo notturno
Maggiorazione oraria del 10%	Maggiorazione oraria del 30%	Maggiorazione oraria del 50%

La spesa prevista è di € 50.000,00.

5. Indennità di disagio

Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A e B.

Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di

effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

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

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Personale interessato	Indennità di disagio giornaliera
a) Operai con turno di lavoro stabilito in 6 ore giornaliere continuative con inizio del turno prima delle ore 8,00;	5/6	€ 1,00
b) Autisti e personale di assistenza scuolabus il cui orario di lavoro inizia prima delle ore 8,00 e lo termina dopo le ore 14,00	5	€ 2,50
c) Operatori (cat. A) e o esecutori (cat. B) assegnati agli uffici comunali addetti direttamente a mansioni di front office ovvero interessati da una maggiore apertura degli uffici al pubblico	23	€ 1,00

Per il personale interessato dalla presente tabella l'importo previsto è di € 12.450,00.

Art. 17 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per l'anno 2017 e 2018.

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e al personale delle categorie B e C, secondo la disciplina prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999.
2. Detti provvedimenti dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D, C e B preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra le varie Aree.
3. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, C e B e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D:

- a) responsabilità di preposizione a commissioni di concorso
- b) responsabilità di preposizione a commissioni di gara
- c) responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- d) responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
- e) responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
- f) responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
- g) responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante)
- h) responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
- i) responsabilità di gestione di risorse
- j) responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori.
- k) responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua di:

- presenza contestuale di almeno 4 fattispecie: euro 2.500,00
- presenza contestuale di almeno 3 fattispecie: euro 2.200,00
- presenza contestuale di almeno 2 fattispecie: euro 2.000,00

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C

L'indennità di responsabilità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. C che svolgono in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità:

- a) La responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, svolta in modo prevalente;
- b) responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (utenza, uffici esterni);
- c) responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet;
- d) responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
- e) responsabilità per assunzione di atti a rilevanza esterna;
- f) responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
- g) responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. supporto segreteria NIV, segretario componente commissioni di concorso o di gara, segretario)
- h) rendicontazione di risorse

L'indennità spetta ai dipendenti ai quali i responsabili di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopraelencate, e sarà erogata, sulla base dei criteri determinativi, di seguito indicati:

- La presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità euro 2.400,00 annue;
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità € 1600,00 annue;
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità euro 800,00 annui;

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B.

L'indennità di responsabilità, consistente in euro 1.000,00 annui, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. B cui è stata formalmente attribuita dal responsabile dell'Area, con atto di organizzazione, almeno 3 fattispecie di responsabilità così come individuato nella tabella per la categoria C o in presenza di responsabilità di conduzione e coordinamento ufficio o di operai per assenza di figura professionale superiore.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 2 mesi diversi dalle ferie.

Viene retribuita per il 100% mensilmente per l'importo minimo per ogni fascia e recuperato o corrisposta il relativo saldo entro il 31 gennaio dell'anno successivo previo atto definitivo di certificazione delle responsabilità svolte e relativa attribuzione dell'indennità dovuta da parte del Responsabile del Servizio.

Gli importi previsti verranno corrisposti a partire dal 01.01.2017 per il personale già individuato e per tutti quelli che lo saranno successivamente all'approvazione del presente accordo.

Somme previste per eventuali assegnazioni di Responsabilità in misura massima a tutto il personale delle seguenti categorie: € 87.000,00

Art. 18 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti.

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 22 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, a cui, con atto formale dell'ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficio elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- 2. L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e D che percepiscono le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999 per le medesime mansioni, riferite allo stesso titolo.
Il compenso è corrisposto in € 300 annui lordi.
Il Servizio personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione del responsabile del servizio di atto formale di attribuzione della particolare responsabilità.

Art. 19 - compensi incentivanti la produttività

1. Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), sono pari alla somma riveniente dal risparmi dell'anno 2016 e precedenti, non corrisposte per indennità varie, previste nel presente contratto. L'importo previsto per l'anno 2016 ammonta ad € 20.000,00 e per l'anno 2017 e 2018 ad € 10.000,00 annui.
2. Tali risorse vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del Piano degli obiettivi.
3. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, ciascun responsabile, utilizzando le schede di valutazione di seguito allegate, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore.
4. Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali.
5. L'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi dovrà realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno dei partecipanti nelle attività, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Nucleo di Valutazione per la retribuzione di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
7. I compensi di cui al presente articolo, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 2 mesi diversi dalle ferie.

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Il nuovo sistema di valutazione delle performance tende a migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione e a garantire l'incremento delle competenze professionali dei suoi componenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi legati al merito stesso. Per il personale dipendente del Comune la valutazione si struttura in due macro -aree:

- a) area delle performance individuale 60%
- b) area delle performance organizzativa 40%

Le performance individuale è caratterizzata da 5 fattori di valutazione per ogni categoria professionale, ad ognuno delle quali è assegnato un diverso valore come dalle schede allegate utili anche al fine delle progressioni orizzontali.

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 60%

Le risorse del presente articolo vengono assegnate a ciascun Settore in base alle modalità del precedente art.15 e viene erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali effettuata dal responsabile di area compilando le relative schede finali di valutazione secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):

- a) tali schede di valutazione devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;

- b) a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale;
- c) il sistema di valutazione della performance viene rapportato a quello previsto nel piano dettagliato degli obiettivi;
- d) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.D.O è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione e la percentuale di erogazione delle risorse destinate a quegli obiettivi;
- e) l'importo assegnato a ciascun settore viene ripartito su tutti gli obiettivi assegnati allo stesso rapportato alla percentuale di raggiungimento;
- f) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente sarà ottenuto in rapporto al punteggio della scheda di valutazione compilata dal responsabile, al parametro di categoria indicato nel precedente articolo 15 ed alla presenza in servizio.

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 40%

La performance organizzativa è caratterizzata dai seguenti fattori di valutazione:

- a) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (PEG E PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo o OIV;
- b) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa di ogni singolo settore;
- c) le risorse così determinate verranno erogate a ciascun dipendente applicando il parametro di categoria indicato nel precedente art. 15 e la relativa percentuale di presenza in servizio.

Art. 20 - Criteri per la progressione orizzontale.

- 1. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni, nonché le nuove risorse destinate dal presente contratto alle progressioni economiche sono utilizzati per una ulteriore progressione orizzontale.
- 2. La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è unica per categoria.
- 3. Ai fini della progressione della posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito di partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio, progressivamente al maturare della operatività della metodologia di valutazione vigente, di 24 mesi riferiti al 31.12 dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità, a tempo indeterminato acquisita, anche parzialmente, in un altro Ente del comparto, purché in quest'ultimo caso il dipendente sia in servizio presso l'Ente da almeno un anno.
- 4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente. I criteri di valutazione sono quelli utilizzati ai sensi della previsione di cui al D.Lgs. n.150/2009. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
- 5. In ogni caso non potrà essere attribuita la progressione orizzontale ai dipendenti che abbiano ottenuto, nell'anno precedente, un passaggio di categoria (progressione verticale).
Non potranno partecipare alle progressioni i dipendenti che:
 - a) nell'anno oggetto di valutazione ai fini della progressione siano stati assenti dal servizio per più di 120 giorni fatte salve quelle obbligatorie per legge (astensione per maternità, legge 104 etc.)
 - b) siano stati destinatari di procedimenti disciplinari conclusi con provvedimento di irrogazione di sanzione disciplinare nell'anno oggetto di valutazione ai fini della progressione;
 - c) i dipendenti che siano stati oggetto di sentenza di condanna penale anche se non definitiva per lo svolgimento delle loro funzioni.
- 6. La valutazione dei dipendenti, da effettuarsi con l'ausilio delle schede di cui all'allegato A.

Art. 21 - Buono Pasto art. 46 CCNL del 14.09.2000

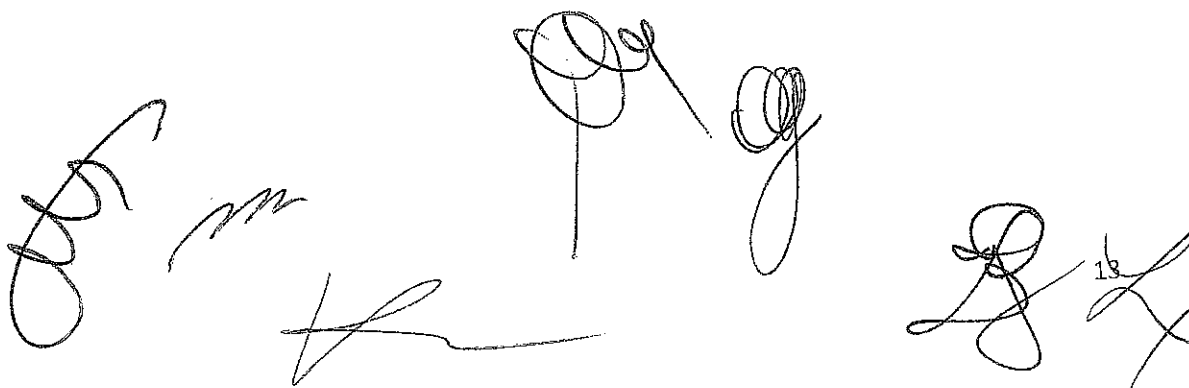
1. La disciplina fondamentale in materia di mensa e buoni pasto sostitutivi è contenuta dagli articoli 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e dall'art. 13 del CCNL del 09.05.2006. In particolare l'art.46 comma 2 del CCNL del 14.09.2000 stabilisce che i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall' Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 45 comma 2 del medesimo CCNL. Tale ultima disposizione prevede che: "possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.
2. Visto che la struttura dell'Ente non consente l'istituzione del servizio mensa, in alternativa, si conferma l'attribuzione al personale dei buoni pasto sostitutivi del valore nominale di € 7,00 che come previsto dall'accordo ratificato con D.G.C. n.78 del 27.12.2012.

Art. 22 - Disposizioni finali.

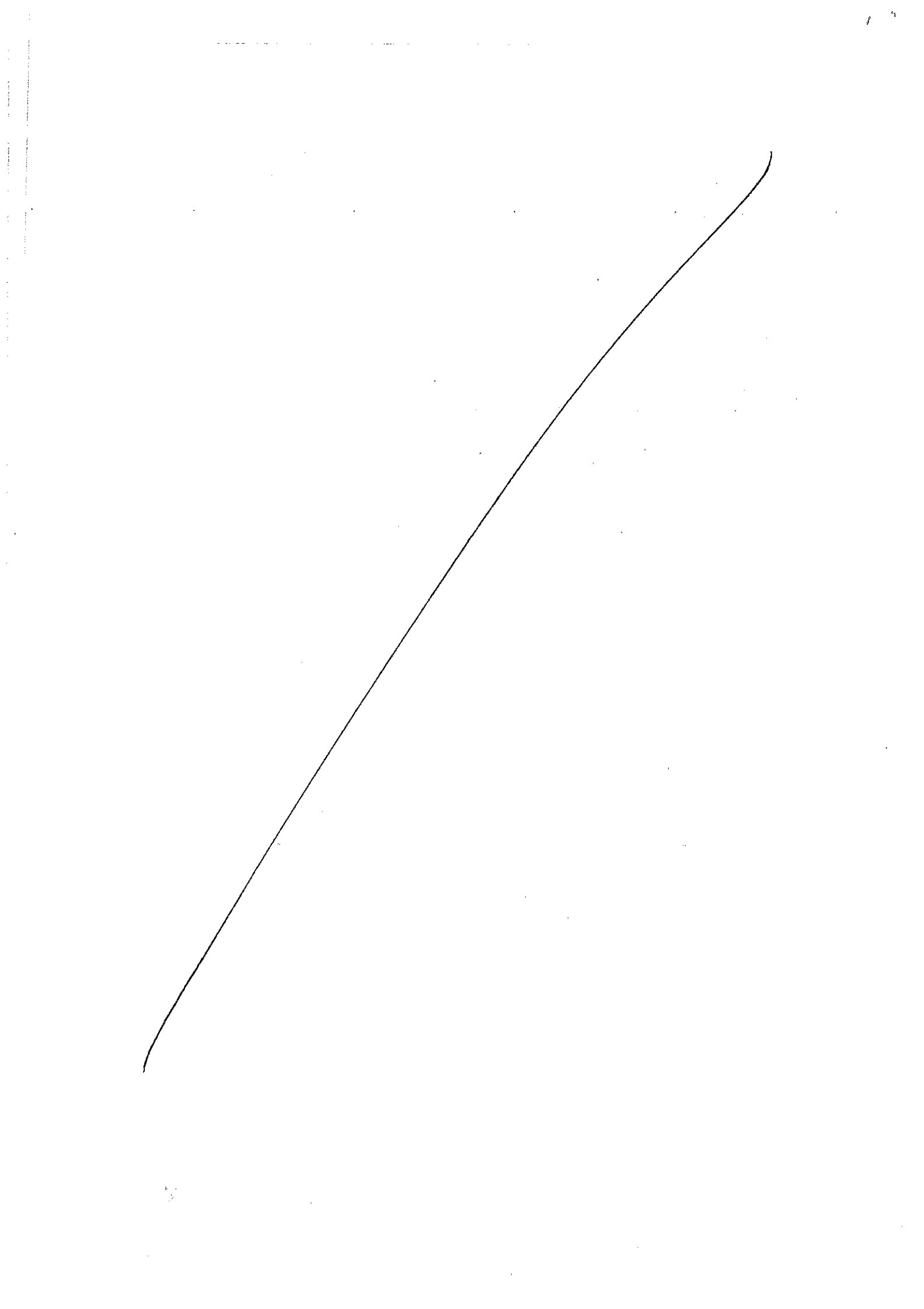
1. Per quanto non previsto nel presente Contratto Decentrato Integrativo si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali.

Art. 23 - Durata e decorrenza del Contratto collettivo decentrato integrativo.

1. La durata del presente contratto decentrato integrativo va dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018, salvo quanto diversamente previsto e comunque fino all'entrata in vigore di nuovo accordo se di miglior favore.
2. L'Amministrazione applica il presente contratto decentrato dalla data di sottoscrizione.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Comune di Castellana and the workers' representatives.



ALLEGATO "A"

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA ORIZZONTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
Personale dipendente appartenente alla categoria A)

Cognome e Nome _____

Area di appartenenza _____

Qualifica: _____

Indicatori di valutazione

A) GRADO DI RESPONSABILITA' E DI APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

B) CAPACITA' OPERATIVA

Indicatore volto a rilevare la capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera corretta e del continuo impegno.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C) INIZIATIVA

Indicatore volto a valutare la capacità di influenzare attivamente gli eventi senza che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

D) ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO

Indicatore volto a rilevare la capacità di impiegare efficacemente i tempi e i modi disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

E) DISPONIBILITA' AI RAPPORTI CON GLI UTENTI

Indicatore volto a rilevare le capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo e rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni e agli interlocutori.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____

Il responsabile del servizio

per Presa Visione
Il Dipendente



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Personale dipendente appartenente alla categoria B)

Cognome e Nome _____

Area di appartenenza _____

Qualifica: _____

Indicatori di valutazione

A) GRADO DI RESPONSABILITA' E DI APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

B) INIZIATIVA

Indicatore volto a valutare la capacità di influenzare attivamente gli eventi senza che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C) ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO

Indicatore volto a rilevare la capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

D) DISPONIBILITA' AI RAPPORTI CON GLI UTENTI

Indicatore volto a rilevare le capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo e rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni e agli interlocutori.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

E) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO

Indicatore volto a rilevare le capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi.

Valutazione

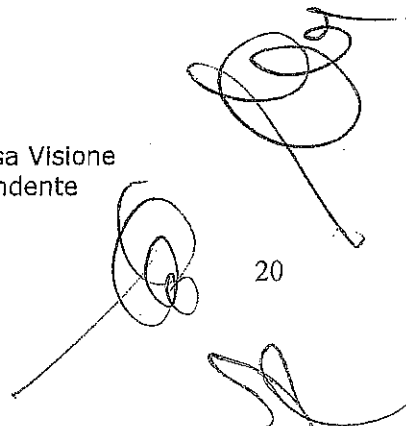
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____

Il responsabile del servizio



per Presa Visione
Il Dipendente



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Personale dipendente appartenente alla categoria C)

Cognome e Nome _____

Area di appartenenza _____

Qualifica: _____

Indicatori di valutazione

A) **GRADO DI RESPONSABILITA' E DI APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE**
Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

B) **AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROPRIE COMPETENZE**
Indicatore volto a valutare la capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze.
Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C) **RISOLUZIONE DEI PROBLEMI**
Indicatore volto a rilevare la capacità di orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.
Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

D) **PREDISPOSIZIONE ATTI, DOCUMENTI, ELABORAZIONE**
Indicatore volto a rilevare gli atti, documenti ed elaborati predisposti.
Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

E) **DISPONIBILITA' AD ATTIVITA' NON PREDETERMINATE**
Indicatore volto a rilevare la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.
Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____

Il responsabile del servizio

per Presa Visione
Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
Personale dipendente appartenente alla categoria D)

Cognome e Nome _____

Area di appartenenza _____

Qualifica: _____

Indicatori di valutazione

A) GRADO DI RESPONSABILITA' E DI APPORTO AGLI OBIETTIVI DI SETTORE
Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

B) DISPONIBILITA' AD ATTIVITA' NON PREDETERMINATE

Indicatore volto a rilevare la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C) ORIENTAMENTO AI RISULTATI E CAPACITA' DI INNOVAZIONE

Indicatore volto a rilevare la capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obbiettivi previsti; attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi soluzioni efficaci.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

D) ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE

Indicatore volto a rilevare la capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri; capacità di stimolare e coinvolgere collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

E) COOPERAZIONE ED INTEGRAZIONE

Indicatore volto a rilevare la capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative, nonché gli obiettivi comuni.

Valutazione

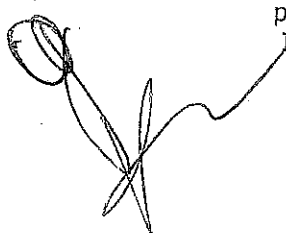
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____

Il responsabile del servizio



per Presa Visione
Il Dipendente



LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO DECENTRATO

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

Data di sottoscrizione		Preintesa del 10/11/2017 relativa al contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente annualità economica 2016/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016/2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ... Presidente delegazione trattante di parte Pubblica. Dott. Mezzolla Antonio Segretario Generale Componente delegazione trattante parte pubblica Dott.ssa Francesca Capriolo Responsabile Servizio Finanziario Componente delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Giovanni Sicuro Responsabile Affari generali Componente delegazione trattante di parte pubblica: Arch. Aldo Caforio Responsabile ufficio tecnico urbanistico Componente delegazione trattante di parte pubblica: Arch. Pantaleo De Finis Responsabile ufficio lavori pubblici Componente delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Paolo Larizza Responsabile Polizia municipale Componente delegazione trattante di parte pubblica: Arch. Pasquale Dalò Responsabile VII area Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP UIL FPL CSL FP DICCAP SULPM CISL CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL CGIL RSU (componenti) Caiati Liliana Gavarente Angela Girardi Michele Pugliese Luigi Romei Vittorio
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) sistema di valutazione misurazione , valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici b) disciplina istituti contrattuali per l'erogazione di salario accessorio c) utilizzo risorse decentrate 2016/2018
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stato acquisito il parere per la costituzione del fondo per le risorse decentrate dal Revisore dei conti esprimendo parere favorevole in data 20/10/2017.

	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 <u>D.Lgs. 150/2009</u> (non vincolante per gli enti locali) con delibera G.M. n. 71 del 17/05/2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del <u>D.Lgs. 150/2009</u> con delibera G.M. n. 08 del 31/03/2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del <u>D.Lgs. 150/2009</u> così come sostituito dall'art 10 del dlgs 33/2013
Eventuali osservazioni		

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo. Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili

a) Il presente contratto CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

- CCNL sottoscritto in data 01/04/1999
- art 4 comma 2 del citato contratto nonché l'art 16 comma 2 del CCNL 31/03/1999 concernenti le materie da sottoporre alla contrattazione decentrata integrativa
- CCNL sottoscritto in data 14/09/2000 nonché il CCNL biennio economico 2000/2001 sottoscritto in data 05/10/2001
- CCNL 22/01/2004 quadriennio normativo 2002 – 2005 biennio economico 2002 – 2003
- CCNL 09/05/2006 relativo al biennio economico 2004 – 2005
- CCNL 11/04/2008 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2006/2007
- CCNL 31/07/2009 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2008/2009
- D.lgs 150/2009

Rilevato che con determina n. 45 del 08/08/2016 è stata approvata la costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2016 e 2015.
Che con determina n. 67 del 20/10/2017 è stato approvato il fondo risorse decentrate anno 2017 e confronto anno 2016.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art 1. Oggetto del contratto

Parte normativa ed economica del Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2016/2018.

Viene definito l'istituto della specifica responsabilità (art. 3) per gli anni 2017 e 2018 definendo i criteri per l'attribuzione dei compensi annui e identificati i compiti che la comportano. Il finanziamento dell'istituto avviene con le economie rilevate nella costituzione del fondo dell'anno 2017.

QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE	
- parte stabile già utilizzata	€ 238.489,60
- parte stabile utilizzabile	€ 31.556,40
totale parte stabile	€ 270.045,00 a)
- risorse variabili soggette al limite	€ 10.653,00
- Incentivazione	€ 50.000,00
- Fondo lavoro straordinario	€ 47.500,00
- risorse variabili non soggetto al limite	€ 31.556,40
- (economie anni precedenti)	€ 208.225,00
Totale	€ 347.934,40 b)
- <u>totale risorse disponibili per la contrattazione decentrata</u>	<u>€ 586.423,00 (f.do 2017)</u>

destinazione risorse stabili

- risorse destinate alla progressione economica in godimento	€ 166.101,74
- Ria e scatti di anzianità	€ 7.896,03
- oneri per indennità di comparto (quota a carico del fondo):	€ 38.333,24
- TOTALE destinazione parte stabile	€ 212.331,01 a)

Destinazione parte variabile

- risorse aventi una destinazione specifica : (recupero evasione ICI e incentivi tecnici)	€ 50.000,00
- lavoro straordinario	€ 47.500,00
- produttività	€ 10.000,00
- reperibilità	€ 1.680,00
- indennità di rischio e disagio	€ 16.050,00
- indennità di maneggio valori	€ 1.600,00
- indennità di funzione	€ 87.000,00
- turnazione	€ 50.000,00

TOTALE destinazione parte variabile	€ 263.830,00	b)
--	---------------------	-----------

TOTALE a+b	€ 476.161,00 (arrotondato)
-------------------	-----------------------------------

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA "MERITOCRAZIA"

- Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con delibera G.M. n. ____ del ____ nonché il sistema di valutazione e misurazione delle Performance e degli obiettivi approvato con delibera Giunta G.M. n. 71 del 17/05/2017.

In sintesi i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono correlati al merito e all'impegno di gruppo ed individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

E' stata assegnata la somma di € 20.000,00 per la produttività 2016 ed € 10.000,00 per gli anni 2017 e 2018 e definiti i criteri per l'assegnazione del budget performance.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dal Nucleo di valutazione prima dell'erogazione, ai dipendenti dell'Ente, delle risorse.

COSTITUZIONE DEL FONDO APPROVATO CON DETERMINA N. 67 DEL 20/10/2017 PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

RISORSE STABILI		
Fonte	Descrizione origine risorse	importo
CCNL 01/04/1999 art. 15 - c. 1	Totale delle risorse di natura stabile al 22.1.2004	244.284,00
CCNL 22/01/04 art. 32 c.1,2,7	Incrementi ccnl 2002-05 art 32 cc 1,2,7	37.408,00
CCNL 09/05/2006	Incrementi CCNL 2004-05 ART 4 CC 1,4,5	13.861,00
CCNL 11/04/2008	Incrementi ccnl 2006-09 art 8 cc 2,5,6,7	12.452,00
Ccnl 2000-2001 art 4 c 2	RIA e assegni ad personam personale cessato	9.225,00
Ccnl 5/10/2001	Art. 4, comma 1	22.870,00
L. 122/2010 art. 9 comma 2-bis	Riduzione proporzionale personale cessato	73.384,00
	Riduzione personale ATA	7.348,00

TOTALE RISORSE STABILI € 270.045,00

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		
Fonte	Descrizione origine risorse	
	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	1.461,00
ART 15 C 1 LETT. K	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	50.000,00
ART 15 C. 5 CCNL 1998-2001	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA	0,00
ART 15 C. 2 CCNL 1998-2001	INTEGRAZIONE 1.2% -	9.192,00
	TOTALE	60.653,00

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
(ART 17 C. 5 CCNL 1998-2001	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE	208.225,00
ART 14 C. 4 CCNL 1998-	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUTTE	
ART 15 C. 1 LETT K	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE	
ART 27 CCNL	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI	
ART 43 L.449/1997; ART 15 C 1 LETT. D CCNL 1998-2001	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC	
art 15 comma 1 lettera k; art 16 commi 4 e	Risorse piani razionalizzazione spesa	
	TOTALE	208.225,00

TOTALE COMPLESSIVO

€ 268.878

- Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale:

Le risorse stabili ammontano a € 270.045,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, Ria e scatti di anzianità sono finanziate dalle risorse stabili.)

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'ente in coerenza con il dlgs 150/2001

- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa.

Non sono accantonate somme destinate alle progressioni economiche orizzontali.

- Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione:

- Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente è rispettato.

Il Limite di spesa del Fondo dell'anno 2017 risulta rispettato.

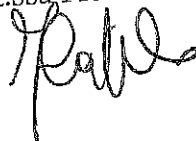
E' stata applicata la decurtazione nel fondo del 2017.

- Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Il totale del fondo come determinato dall'amministrazione con determinazione n. 63 del 20/10/2017.

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dott.ssa Francesca Capriulo



20 NOV. 2017

Prot. N. 26899



COMUNE DI CASTELLANETA

Provincia di Taranto

Collegio dei Revisori dei Conti

Oggetto: Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale dipendente non dirigente annualità economiche 2016/2018 modalità di utilizzo risorse decentrate ex art. 5 del CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004, ed ex art. 40 bis, c. 1 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

Premesso che:

In data 17/11/2017 è pervenuta via mail a questo Collegio nota corredata dalla seguente documentazione:

1. Copia verbale di delegazione trattante del 10/11/2017 unitamente alla proposta economica anno 2016/2018;
2. Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del CCDI.

Esaminata

Tutta la documentazione sopra riportata,

constatato che:

- in data 10/11/2017 le parti pubblica e sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente per l'annualità 2016/2018 relativa all'utilizzo del fondo di risorse decentrate;
- con la D.D. n. 67 del 20/10/2017, è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata personale non dirigente anno 2017;

inoltre,

viene confermato lo stanziamento nel bilancio di Previsione 2017 di euro 586.423,00 nei vari capitoli di spesa:

Considerato che

il responsabile della II Area, ha esposto nella relazione illustrativa, gli aspetti procedurali e di sintesi dei contenuti del contratto, l'articolato del CCDI, le modalità di utilizzo delle risorse, l'attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e dal contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi e altre informazioni utili.

Il responsabile della II Area, ha esposto nella relazione tecnico-finanziaria, la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa, la definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa, lo schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa confrontato con quello dell'anno precedente, la compatibilità economico-finanziaria e la modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Visti:

- Lo statuto;

- Il vigente regolamento di contabilità del Comune di Castellaneta;
- Il TUEL;
- L'art. 5 del CCNL del 01/04/1999;
- L'art. 4 del CCNL del 22/01/2004;
- L'art. 40 e 40 bis, comma 1 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165;
- L'art. 239 del TUEL in materia di revisione economico finanziaria;
- I principi contabili generali;
- La delibera del Consiglio Comunale n. 20 del 11/04/2017 ad oggetto l'approvazione del bilancio di previsione 2017 - 2019.

Per tutto quanto sopra riportato e verificato il Collegio dei Revisori:

CERTIFICA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e dell'art. 5 del CCNL del 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004, del comparto regioni-autonomie locali, la compatibilità dei costi conseguenti al CCDI del personale dipendente non dirigente-annualità economiche 2016/2018, 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.

Raccomanda, inoltre:

- la necessità, prima dell'erogazione delle risorse, della verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica e del mantenimento degli equilibri di bilancio, requisiti essenziali per l'erogazione delle stesse;
- che i compensi destinati a incentivare la produttività debbano essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione che viene effettuato dal N.I.V.;
- di non attribuire in maniera generalizzata i compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati (cd. a pioggia).

Castellaneta, 20 novembre 2017

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Luigi Paolo Carluccio (Presidente)

Dott. Lorenzo Schirinzi (Sindaco Revisore)

Rag. Angelo Fanizzi (Sindaco Revisore)

- Il vigente regolamento di contabilità del Comune di Castellaneta;
- Il TUEL;
- L'art. 5 del CCNL del 01/04/1999;
- L'art. 4 del CCNL del 22/01/2004;
- L'art. 40 e 40 bis, comma 1 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165;
- L'art. 239 del TUEL in materia di revisione economico finanziaria;
- I principi contabili generali;
- La delibera del Consiglio Comunale n. 20 del 11/04/2017 ad oggetto l'approvazione del bilancio di previsione 2017 - 2019.

Per tutto quanto sopra riportato e verificato il Collegio dei Revisori:

CERTIFICA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e dell'art. 5 del CCNL del 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004, del comparto regioni-autonomie locali, la compatibilità dei costi conseguenti al CCDI del personale dipendente non dirigente-annualità economiche 2016/2018, 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.

Raccomanda, inoltre:

- la necessità, prima dell'erogazione delle risorse, della verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica e del mantenimento degli equilibri di bilancio, requisiti essenziali per l'erogazione delle stesse;
- che i compensi destinati a incentivare la produttività debbano essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione che viene effettuato dal N.I.V.;
- di non attribuire in maniera generalizzata i compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati (cd. a pioggia).

Castellaneta, 20 novembre 2017

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Luigi Paolo Carluccio (Presidente)

Dott. Lorenzo Schirinzi (Sindaco Revisore)

Rag. Angelo Fanizzi (Sindaco Revisore)

