



Comune di Floridia

- Provincia di Siracusa -

Prot. 2013 Numero 30822 Data Reg. 31-12-2013 Ora Reg. 09:46:03

All'ARAN
Via del Corso, 476
00186 ROMA

Pec posta elettronica certificata
integrativo@pec.aranagenzia.it

Al CNEL
Viale Davide Lubin,2
00196 ROMA
Trasmissione via pec

OGGETTO: Trasmissione contratto decentrato integrativo –annualità economica 2013.

In relazione a quanto disposto dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del personale del **comparto Regioni e Autonomie locali** e dall'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001 così come modificato dal D.lgs. 150/09 si trasmette copia del contratto decentrato integrativo – annualità economica **2013**.

Si allega, altresì, la seguente documentazione:

- a) relazione tecnico finanziaria;
- b) parere espressi dal collegio dei revisori dei conti
- c) copia della deliberazione di Giunta municipale n.162 del 18/12/2013 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto.

La spesa per la stipula del contratto integrativo trova finanziamento nei capitoli delle spese inerenti il personale del bilancio di previsione 2013 e del bilancio pluriennale all'intervento 1.01.02.01, nel capitolo n. 56.02 del bilancio e all'intervento 1.01.02.07 cap.140.

Referenti: Avv. Giuseppe Palazzolo tel..09319202256 email gpalazzolo@comune.floridia.sr.it Arcaria

Carmela- telefono 0931920214- e-mail carcaria@comune.floridia.sr.it

Cappuccio Angela-telefono 0931920235 e-mail acappuccio@comune.floridia.sr.it

Distinti saluti

IL RESPONSABILE DEL I SETTORE

f.to Avv. Giuseppe Palazzolo

COMUNE DI FLORIDIA

(Provincia di Siracusa)

Contratto decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013.

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 19/11/2013 Contratto 30/12/2013
Periodo temporale di vigenza	Annualità economica 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Carmelo Innocente segretario generale componenti avv. Giuseppe Palazzolo responsabile del I Settore Affari generali-personale dott.ssa Agata Cornelio –Responsabile del Servizio finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: La R.S.U Firmatarie del contratto: la R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013; b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, del CCNL 31.3.1999; c) disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI
--	---	--

Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?

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
Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009: è stato adottato il PEG e il piano degli obiettivi

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?

No: è stato comunque attivato sul sito web del comune il link trasparenza amministrativa

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, in parte.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? le relazioni sull'attività dei settori sono state validate dal nucleo di valutazione.

Il Responsabile del I Settore
F.to Avv. Giuseppe Palazzolo

Modulo 2 -Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo :

Nella stesura del contratto si è seguito lo schema orientativo pubblicato sul sito dell'ARAN.

Capo I -DISPOSIZIONI GENERALI- artt. 1-4: si identificano l'oggetto e la durata dell'accordo del contratto, i destinatari, le modalità di interpretazione autentica delle clausole controverse. Si da atto che non possono essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate.

CAPO II- IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI- artt.5-10: viene definito il sistema delle relazioni sindacali, le clausole di raffreddamento delle controversie.

CAPO III-TRATTAMENTO ECONOMICO-CRITERI GENERALI-art.11-15:

Art. 11 - Quantificazione delle risorse che tiene conto delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché delle disponibilità economiche-finanziarie dell'ente.

Art. 12 - Costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013: Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.M. 89 del 12/7/2013 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente. Le parti convengono sulla necessità dell'integrazione del fondo delle risorse variabili 2013 per l'importo dell'1,20 % su base annua del monte salari 1997 che incrementa le risorse variabili. Tali somme sono destinate all'effettuazione di progetti per raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità individuati dall'amministrazione comunale.

Art. 13 – Vengono individuati gli strumenti di premialità conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati dall'Ente.

Art. 14 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate-: le risorse decentrate stabili e variabili sono destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e sono finalizzate al raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente, nella qualità e nella celerità dei servizi erogati

Art. 15 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013:la ripartizione tiene conto delle somme impegnate in forza delle vigenti disposizioni contrattuali e delle progressioni orizzontali storiche e ripartisce le risorse negli istituti contrattuali.

CAPO I V -INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE – artt.16-18

Art.16 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale: la disciplina contenuta in questo articolo 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.

Art.17 - Compensi per la produttività: vengono definiti i criteri e le modalità di assegnazione delle risorse destinate a premiare la produttività ovvero la performance organizzativa e individuale. Tali sono finalizzate a promuovere effettivi e significati miglioramenti nei livelli di efficacia e di efficienza nei servizi dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo di risultato (piano delle performance).

Art. 18 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria. Si conviene di non destinare alcuna risorsa alle progressioni orizzontali

CAPO V -FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE RESPONSABILITA'- Artt. 19-27

Art. 19 – Principi generali-: le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità". Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Art. 20 –Vengono definite le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo e festivo-notturno.

Artt. 21-26 -Vengono definiti i criteri e le modalità per il pagamento delle indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo e festivo-notturno nel rispetto delle disposizioni contrattuali e degli orientamenti ARAN in materia

Art.27 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari e specifiche responsabilità: si stabilisce che l'attribuzione del compenso è legata alla formale assegnazione dell'incarico che deve comportare una responsabilità aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente assegnata al profilo.

Art. 28- Disciplina del trattamento accessorio delle posizioni organizzative:-viene definita la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di p.o. ed entità di alcune specifiche tipologie di trattamenti accessori quali i compensi professionali, ICI, straordinario elettorale, etc..

CAPO VI –COMPENSI FINANZIATI CON LE RISORSE DECENTRATE VARIABILI -Artt. 29-39-

Art. 29 – Individua i compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999, comunque non presenti nel fondo delle risorse decentrate dell'Ente.

Art. 30 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999-: vengono individuate le specifiche attività e prestazioni rese in attuazione di apposite disposizioni di legge le quali ne prevedono anche la remunerazione e che trovano quindi la loro fonte di finanziamento in un contesto normativo extracontrattuale. Le somme trasferite o accertate saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina già prevista negli appositi Regolamenti dell'Amministrazione e integrata dal CCDIE, con atto del responsabile competente.

Art. 31 -Utilizzo delle risorse destinate agli incentivi sugli accertamenti ICI-: si prende atto della disciplina prevista nel regolamento già approvato dall'Ente.

Art.32 -Modalità utilizzo delle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative alle norme del codice della strada da destinarsi alle finalità di cui all'art. 208 del C.d.S - sono destinate al finanziamento di appositi progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi e di prevenzione delle violazioni.

Art. 33 - Incentivi per la progettazione: le parti danno atto che il fondo per gli incentivi alla progettazione, di cui all' art. 92 , comma 5, del Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 163/2006), non è stato quantificato e che lo stesso viene determinato in sede di approvazione e appalto dei singoli progetti predisposti dall'U.T.C.; la corresponsione agli aventi diritto all'incentivo con le modalità previste nel regolamento comunale approvato con la delibera G.M. n.244 del 18/12/2003.

Art. 34 - Incentivo di cui all'art.16 della L.R. N.41/96 – la corresponsione dell'incentivo è legata alla realizzazione dello specifico piano di miglioramento e l' ammodernamento dei servizi di cui all'allegato "C".

Art. 35 - Utilizzo delle risorse variabili di cui all'art.15, comma 2 del CCNL 1/4/1999-: le parti danno atto che tali risorse sono necessariamente destinate alla realizzazione di progetti per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità rilevanti per l'amministrazione predisposti dai responsabili dei settori .

Art. 36 - Compensi messi notificatori-: le parti concordano sull'opportunità, non appena rimossi i limiti all'incremento delle risorse decentrate di cui al D.l.7/8/2011, di intraprendere le iniziative per l'applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 37- Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione-:al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 38 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 –: riguarda la ripartizione delle risorse provenienti dai " piani di razionalizzazione" comunque non presenti nel fondo 2013.

Art. 39 - Disciplina del premio di efficienza-: Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata .Nel fondo 2013 non sono previste risorse per tali finalità.

Art.40 - Economie fondo risorse variabili-: tutte le economie del fondo risorse variabili costituiscono economie di bilancio.

CAPO V II-DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO -Artt. 40-42:

Art. 41 – Vengono definite le modalità di corresponsione del salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato comunque inatto non presenti nell'ente.

Art. 42 – Riguarda il salario accessorio del personale a tempo parziale.

Art. 43 – Sono definite le modalità di attuazione del telelavoro (lavoro a distanza).

CAPO VIII -ORARIO DI LAVORO E BANCA DELLE ORE-Artt.43-46

Art. 44 - Criteri per le politiche di orario di lavoro: L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Art. 45 - Riduzione orario di lavoro personale turnista: si da atto che l'attuazione della riduzione di orario del

personale turnista o interessato da orari plurisettimanali o multiperiodali è stata già attuata per quanto riguarda il personale di polizia municipale con apposito piano predisposto dal responsabile del settore.

Art. 46 - Limiti massimi individuali lavoro straordinario personale di assistenza agli organi istituzionali : la disciplina contrattuale viene rafforzata con l'applicazione di un tetto massimo dei compensi per il lavoro accessorio.

Art. 47 - Limite complessivo annuo per la banca delle ore (art. 38 bis CCNL 14.09.00): vengono definite le modalità di attuazione dell'istituto della banca delle ore.

CAPO IX -DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 48 - 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 s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 49 – Vengono definite le linee guida in materia di "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

CAPO X-NORME FINALI

Art. 50 - Disposizione di rinvio: per quanto non previsto dal presente CCDIE in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e applicabili.

Art. 51 - Procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Art. 52 –Disapplicazioni :dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di avere vigore i precedenti accordi aventi oggetto le materie regolate dal nuovo CCDI

Art. 53 - Verifiche dell'attuazione del contratto: le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione

Art. 54 – Pubblicità: il CCDI , dopo la sua sottoscrizione, è pubblicato sull'Albo pretorio on-line, per pubblicità dichiarativa e sul sito dell'Ente nella sezione Trasparenza amministrativa

Allegato A- Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

Allegato B- Contiene la tabella analitica della distribuzione del fondo

Allegato C -Contiene Il piano di miglioramento dei servizi di cui all'art.16 della L.R. n.41/96

Appendice al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: ATTIVITA' FORMATIVE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO RISORSE STABILI	
Indennità di funzione del personale della ex VIII q.f. non incaricato di posizione organizzativa	774,72
Indennità personale educativo asilo-nido	4.803,60
indennità di comparto-quota gravante sul fondo (art.33 CCNL 22/01/2004)	65312,76
Compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa dei settori	33741,09
Fondo per il pagamento dell'indennità di turno, maneggio valori, rischio, disagio, maggiorazione oraria lavoro ordinario festivo e /o notturno-festivo(art.17, comma 2, lett.e)	89528,29
Fondo per particolari responsabilità (art.17 c.2 lett.f) ed i)) CCNL 1/4/1999	18.500,00
Fondo per la progressione orizzontale 2013 (art.17 c.2 lett b)	---
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	212.658,06
C) UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
Compensi per progetti speciali per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità produttività finanziati con un importo fino all'1,2% monte salari 1997(art.15, c 2 CCNL 1.4.1999	37463,08
Compensi finanziati con quota proventi art.208 Codice della Strada	6000,00
Compensi per accertamenti ICI	4.200,00
Incentivo per specifiche attività e prestazioni- ART.16 L.R.N.41/96	27600,00

TOTALE COMPENSI CON RISORSE VARIABILI	75263,08
TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	287.921,14

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI in contrasto con esso.

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 applica il Sistema di Valutazione e Misurazione permanente adottato con delibera di G.M. n. 38 del 28/3/2013.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche: Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:

- i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- viene stabilito in anni due il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- vengono previsti requisiti specifici di accesso alla selezione relativamente alla valutazione ;
- si applica il Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente.

Il fondo 2013 non prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013, prorogato al 2014, in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale: il contratto integrativo in esame coglie le opportunità offerte dal legislatore tese a conseguire significativi incrementi di produttività e a ribadire il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente. Il contratto è quindi mirato a:

- incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa, in conformità ai propri strumenti di programmazione;
- migliorare la qualità dei servizi resi, remunerando le prestazioni aggiuntive, che hanno prodotto benefici per l'utenza, proporzionalmente al livello di raggiungimento del risultato e della valutazione individuale di ciascun dipendente coinvolto negli obiettivi.

Pertanto nella ripartizione del fondo 2013 sono stato garantiti i compensi destinati alle indennità di turno, reperibilità, rischio, maggiorazione oraria, maneggio valori e ad incentivare il personale più responsabilizzato.

Le restanti somme disponibili e le somme di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 sono state destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel PEG e piano degli obiettivi e per la realizzazione di specifici progetti rilevanti per l'amministrazione e la cittadinanza.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con delibera n. 89 del 12/7/2013

nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	212.658,06
Risorse variabili	75263,08
Residui anni precedenti	----
Totale	287.921,14

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità
Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 212.658,06

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	22.548,47
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	0,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	0,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001- art.4 comma 2,- CCNL 22/1/2004 art.34, comma 4 -ria ed assegni ad personam personale cessato (al 1/1/2013	44.384,92
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	3833,66
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	45747,71
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	2636,10

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0,00
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (art.16 l.r. n.41/96)	27.600

Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge(compensi accertamenti ICI)	4.200,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge – art.92 Codice contratti	Da quantificare in sede di approvazione dei singoli progetti
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge –C.D.S	9070,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0,00
Art. 15, comma 2 (integrazione 1,2% monte salari anno 97)	42409,02
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 3534085,00 per una possibilità di incremento massima di € 42409,02(1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 42409,02

Tale integrazione verrà utilizzata per le verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione..

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	Il fondo è stato costituito nel 2000 dopo il passaggio del personale ATA
CCNL 31/3/1999 articolo 7 – CCNL 1/4/1999 articolo 19 (riclassificazione personale ex I e V q.f.)	4068,67
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	2551,55
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	210,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	23231,21
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	4.735,94
Totale riduzioni	34797,37

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	212.658,06
Risorse variabili	75.263,08
Residui anni precedenti	---
Totale	287.921,14

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € 152461,07 (222.271,20- 69.810,13) relative al fondo progressioni orizzontali storiche .

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione
Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 0,00

UTILIZZO RISORSE STABILI	
A) DESTINAZIONI DISCIPLINATE DAL CONTRATTO NAZIONALE E NON CONTRATTABILI	
Progressioni orizzontali	Vedi risorse allocate all'esterno del fondo
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	0,00
Indennità di funzione del personale della ex VIII q.f. non incaricato di posizione organizzativa	774,72
Indennità personale educativo asilo-nido	4.803,60
indennità di comparto-quota gravante sul fondo (art.33 CCNL 22/01/2004)	65.312,76
TOTALE A - FINANZIAMENTI GIA' IMPEGNATI	70.891,08

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL non contrattabili

Sezione II- Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa dei settori	33.741,09
Fondo per il pagamento dell'indennità di turno, maneggio valori, rischio, disagio, maggiorazione oraria lavoro ordinario festivo e /o notturno-festivo(art.17, comma 2, lett.e)	89.525,89
Fondo per particolari responsabilità (art.17 c.2 lett.f) ed i)) CCNL 1/4/1999	18.500,00
Fondo per la progressione orizzontale 2012 (art.17 c.2 lett b	0,00
Compensi per progetti speciali per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità produttività finanziati con un importo fino all'1,2% monte salari 1997(art.15, c 2 CCNL 1.4.1999)	37.463,08
Compensi finanziati con quota proventi art.208 Codice della Strada	6.000,00
Compensi per accertamenti ICI	4.200,00
Incentivo per specifiche attività e prestazioni- ART.16 L.R.N.41/96	27.600,00

Sezione III-Destinazioni ancora da regolare .

Voce non presente

Sezione IV-Sintesi della definizione delle poste di definizione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto integrativo	70.891,08
Somme regolate dal contratto	217030,06
Destinazioni da regolare	-----
Totale	287.921,14

Sezione V- - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € 152461,07 (222.271,20- 69.810,13 relative al fondo progressioni storiche

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 212.658,06: le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a €70891,08. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione permanente adottato con delibera di G.M. n. 38 del 28/3/2013. Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 sulla base dei risultati ottenuti certificati dal Nucleo di Valutazione .

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:

- i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- viene stabilito in anni due il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- vengono previsti requisiti specifici di accesso alla selezione relativamente alla valutazione ;
- si applica il Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente.

Il fondo 2013 non prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013, prorogato al 2014, in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione e confronto con il corrispondente fondo certificato l'anno scorso

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza
Risorse stabili	204.040,92	212.658,06	+ 8617,14
Risorse variabili	77.128,32	75.263,08	-1865,24
Residui anni precedenti	-----		
TOTALE	281.169,24		287.921,14

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa e precisamente all'intervento 1.01.02.01 , cap.56.2 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato a seguito delle apportate riduzioni.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 89 del 12/7/2013 trova finanziamento nei capitoli delle spese inerenti il personale del bilancio di previsione 2013 all'intervento 1.01.02.01, nel capitolo n. 56.02 del bilancio e all'intervento 1.01.02.07 cap.140.

Il Responsabile del I Settore
F.to Avv. Giuseppe Palazzolo

COMUNE DI FLORIDIA

Provincia di Siracusa

Contratto decentrato integrativo- annualità economica 2013-.

Il giorno trenta del mese di dicembre dell'anno 2013 alle ore 10,30 , a seguito della delibera di **G.M. n.162 del 18/12/2013 che ha autorizzato, con emendamenti**, la sottoscrizione del contratto, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante composta per la per la parte pubblica da:

il Presidente f.to dr. Carmelo Innocente

componente f.to avv. Giuseppe Palazzolo

componente dott.ssa Agata Cornelio

per la parte sindacale da ,

- la RSU composta dai Sigg:

Spada Francesco _____

f.to Quartararo Letterio _____

f.to Failla Davide _____

f.to Lauria Agostino _____

f.to Buccheri Cettina _____

f.to Paparella Marieve _____

Paparella Domenico _____

f.to Tinè Maurizio _____

Garofalo Silvana _____

dalle OO..SS..

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto decentrato integrativo , annualità economica 2013, del personale dipendente del Comune di Floridia.

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Obiettivi

Il presente contratto ha l'obiettivo di garantire l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la crescita professionale del personale, la valorizzazione del merito in uno alle esigenze di economicità.

Art. 2 - Oggetto e Destinatari

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, del Comune di Floridia e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa dalla normativa vigente.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o a tempo parziale.

Art. 3 - Durata

Il presente CCDI ha validità fino al rinnovo della vigente contrattazione collettiva nazionale e conserva la propria efficacia fino alla stipula del CCDI successivo salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale: in tal caso le norme in contrasto sono automaticamente disapplicate.

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, tempestivamente, e comunque non oltre 30 giorni dall'insorgere della controversia, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

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.

CAPO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni Sindacali

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

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

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

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8 - Modalità di concertazione

Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.

In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

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

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

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

La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9 - Informazione

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

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

Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

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

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10 - Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

CAPO III

TRATTAMENTO ECONOMICO-CRITERI GENERALI

Art. 11 - Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse (fondo risorse decentrate), da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché delle disponibilità economiche-finanziarie dell'ente.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. 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 possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

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

Art. 12 - Costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013.

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.M. 89 del 12/7/2013 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate, alle progressioni orizzontali storiche, alla riclassificazione del personale della ex I e V q.f. , ecc. operato dall'Amministrazione.

Le parti convengono sulla necessità dell'integrazione del fondo delle risorse variabili 2013 per l'importo dell'importo dell'1,20 % su base annua del monte salari 1997 che incrementa le risorse variabili. Tali somme sono destinate all'effettuazione di progetti per raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità individuati dall'amministrazione comunale.

Le parti prendono atto che per l'anno 2013 nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate affluiscono: le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, previste dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999 da utilizzarsi per le finalità di cui art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 e precisamente :

- le risorse stanziati in applicazione dell'art.16 della L.R. n.41/96 ;
- gli incentivi per accertamenti ICI;
- la quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative alle norme del codice della strada da destinarsi alle finalità di cui all'art. 208 del C.d.S.

Le parti danno altresì atto che :

▪ l'importo degli incentivi sulla progettazione e pianificazione di cui all'art.92 del D.LGS. 2 aprile 2006, n.163 non è stato determinato e che lo stesso sarà quantificato in sede di approvazione dei singoli progetti redatti dall'U.T.C. ed effettivamente appaltati: le somme accertate andranno a confluire in entrata nel fondo risorse decentrate e in tale fondo in uscita;

- i compensi ISTAT iscritti in bilancio come partita di giro "spese in conto terzi" e in eguale importo in entrata.

- tali compensi sono esclusi dalla disciplina di cui all'art.9, comma 2bis della l.122/2010 .

Le parti prendono pertanto atto che per l'anno 2013 il fondo delle risorse decentrate è **costituito** come da **allegato "A"** al presente atto ed ammonta complessivamente a euro 287.921,14 di cui euro 212.658,06 risorse stabili ed euro 75263,08 risorse variabili.

Art. 13 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nell'arco di validità del presente contratto decentrato (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) 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 misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, previa individuazione del responsabile di settore di carichi di lavoro;

b) **le progressioni economiche**, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010) tenuto di conto che, nel corso del triennio di validità dell'art.9 comma 1 del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010, le stesse non possono essere attuate;

c) **le indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 ;

d) i compensi finanziati con le risorse di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 per la realizzazione di progetti per raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità individuati dall'amministrazione comunale.

e) **il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009**, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto, che, anche nelle more della contrattazione collettiva nazionale successiva al quadriennio 2006/2009, non presuppone l'attuazione del sistema delle fasce di merito;

f) **le eventuali economie aggiuntive** destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei **"Piani di Razionalizzazione"** (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011:questi incentivi, anche nelle more della contrattazione collettiva nazionale successiva al quadriennio 2006/2009, sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di merito" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 14 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate

Le risorse decentrate stabili e variabili sono destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e sono finalizzate al raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente, nella qualità e nella celerità dei servizi erogati.

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili ("fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri generali:

- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- valorizzazione del merito e delle responsabilità individuali.

Le risorse decentrate stabili, disponibili per le politiche di incentivazione , sono utilizzate annualmente per il pagamento dei seguenti istituti:

- Indennità direttamente regolate dal vigente CCNL e perciò non contrattabili (comparto, ex VIII q.f, indennità professionali, etc.);
- Compensi per l'indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo notturno secondo quanto stabilito dalla vigente disciplina contrattuale e dal presente CCDIE.
- Compensi per particolari e specifiche responsabilità per incentivare i dipendenti più motivati ed impegnati in una quota non inferiore al 10% del plafond delle risorse stabili disponibile per la contrattazione decentrata.

Le risorse stabili che residuano dopo l'attribuzione dei sopradetti compensi dovranno essere utilizzate:

- In misura non inferiore al 60% per l'attribuzione dei compensi legati alla produttività ovvero alla performance

organizzativa e individuale

□ nella restante parte per l'effettuazione di nuove progressioni 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. 150/2009 tenuto di conto che nel corso del triennio di validità dell'art.9 comma 1 del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 le stesse non possono essere attuate.

Le risorse decentrate variabili sono così utilizzate:

▪ L'integrazione fino all'1,20 % su base annua, di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL del 1.4.1999, è destinata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità di particolare rilevanza per l'Amministrazione comunale ed affluisce pertanto al fondo della produttività per la realizzazione dei progetti speciali ; nel fondo per la produttività affluiscono altresì i risparmi del fondo per il lavoro straordinario.

▪ l'importo del fondo per le specifiche attività è destinato a incentivare le specifiche attività e prestazioni previste dalle relative disposizioni di legge .

▪ Le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 208 del codice della Strada sono destinate al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo per la sicurezza urbana e stradale e al potenziamento dei servizi.

▪ La somma derivante dagli accertamenti ICI euro è desinata a compensare i dipendenti impegnati nel recupero dell'evasione ICI.

▪ La somma derivante dall'applicazione dell'art.16 della L.R. n.41/96 dovrà essere finalizzato alla realizzazione di progetti espressamente mirati ad obiettivi specifici di efficienza, razionalità e trasparenza .. Il miglioramento e l'ammodernamento dei servizi, da realizzarsi attraverso il suddetto piano, dovrà riguardare altresì la formazione, la qualificazione e l'arricchimento professionale dei dipendenti: in particolare per l'anno 2013 esso si concretizzerà nell'approfondimento e nell'implementazione di quanto previsto dalla - Legge n. 190 del 6 novembre 2012 (anticorruzione), e dal D.Lgs. n.33/2013 sulla trasparenza amministrativa.

Art. 15 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013

Le parti danno atto che sono presenti nel fondo ma risultano già impegnate in forza delle vigenti disposizioni contrattuali e quindi vanno escluse dalla disponibilità delle risorse decentrate stabili le somme già utilizzate per pagare:

• l'indennità di funzione di euro 774,72 per il personale della ex VIII q.f., non incaricato di posizione organizzativa, che ne beneficiava alla data di stipula del CCNL del 1.4.1999 (art.17, comma 3);

• l'indennità per il personale educativo asilo-nido di cui all'art.31 delle code contrattuali e l'incremento dell'indennità di cui all'art.37 del CCNL del 6/7/1995, stabilita dall'art. del CCNI del 5/10/2201;

• l'indennità di comparto nella quota gravante sul fondo per l'importo complessivo di _____

• le progressioni orizzontali in godimento

• la prima riclassificazione di alcune categorie lavoratori ex art. 7 del CCNL del 31.3.1999

Tali indennità avendo natura fissa e non contrattabili vengono corrisposte mensilmente.

Per l'anno 2013 le parti, pertanto, dopo aver fatto una ricognizione delle somme già impegnate, di quelle liquidate e spese e calcolate le disponibilità residue, convengono di **ripartire** le risorse decentrate, effettivamente disponibili, nei vari fondi di cui all'art.17 del CCNL 1/4/1999 come da **allegato B** al presente atto.

In ordine alle modalità di utilizzazione dei vari fondi, le parti, tenuto conto di quanto stabilito dal CCNL vigente, dalle disposizioni immediatamente applicabili del D.lgs. 150/2009 e dal decreto correttivo n.141/211, e dei recenti orientamenti ARAN, convengono quanto di seguito indicato.

CAPO IV

INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art.16 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale

La disciplina contenuta nel presente articolo 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.

Le parti prendono atto che ai sensi del comma 16 dell'art.13 del D.lgs n.150/2010, a decorrere dal 1/1/2011 sono immediatamente applicabili negli enti locali le disposizioni contenute negli artt. 3,4,5, comma 2,7,9 e 15, comma 1 del suddetto decreto. Il rispetto di tali disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla produttività. Prendono altresì atto della disposizione di cui all'art.6, comma 1, del D.Lgs.1 agosto 2011 n.141 in base al quale la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance ;
- 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 ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art.17 - Compensi per la produttività

Le risorse destinate a premiare la produttività ovvero **la performance organizzativa e individuale** sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia e di efficienza nei servizi dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo di risultato (**piano delle performance**)

L'assegnazione delle risorse ai responsabili dei settori è effettuata in funzione del raggiungimento gli obiettivi gestionali assegnati, così come definiti dall'art.5 del D.Lgs n.150/2010 e indicati negli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (piano delle performance, relazione previsionale e programmatica, PEG e Piano degli obiettivi), e in relazione al numero del personale assegnato al settore parametrato, sulla base del trattamento economico tabellare in godimento, secondo parametri di equivalenza fatta base 1 il primo livello economico della categoria A. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e/o determinato è computato in proporzione alla durata del part-time e dei mesi di prevedibile servizio

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa ed i risultati raggiunti dal punto di vista professionale devono essere considerati bagaglio di

conoscenze, esperienze e capacità che devono essere utilizzate nello svolgimento del lavoro d'uffici. I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

L'attribuzione definitiva delle risorse a ciascun settore, avviene, a conclusione del periodico processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi (ciclo della performance). Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi legati alla produttività previsti dalla contrattazione integrativa.

La relazione sulla performance è il documento di consuntivo della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dall'Ente nel suo complesso, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano. La relazione si articola per centri di responsabilità (settori), in stretto raccordo con i contenuti del Piano della performance.

La relazione sulla performance è validata dal N.O.I.V., che certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, ed approvata dall'organo esecutivo dell'ente, entro i termini di approvazione del rendiconto di gestione.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse assegnate per l'anno alla performance organizzativa di ciascun settore.

Gli eventuali risparmi (conseguenti a una parziale assegnazione delle risorse per carenze nel raggiungimento degli obiettivi assegnati) andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo delle risorse decentrate

In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e dei premi legati al merito e alla performance.

La ripartizione tra i dipendenti (performance individuale) del budget definitivamente assegnato al settore avviene proporzionalmente all'apporto individuale, definito sulla base della valutazione dei comportamenti professionali effettuate dal responsabile del Settore compilando le relative schede di cui alla metodologia permanente di valutazione, al parametro individuale come sopra determinato e alla presenza in servizio.

Il compenso dovuto a ciascun dipendente è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno presuntivamente quantificate in **euro 33.741,09**.

Le parti convengono che eventuali riduzioni del fondo dovute a cessazione non previste del personale nell'anno 2013 verranno portate in diminuzione del fondo per la produttività.

Eventuali maggiori o minori spese sulle indennità di cui al fondo lettera d) , art.17,del CCNL 1/4/1999, riscontrate a consuntivo, con esclusione delle decurtazioni derivanti all'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 che costituiscono economie di bilancio, andranno a ridurre o aumentare la voce destinata al fondo incentivante di cui al presente articolo.

Art. 18 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Le parti danno atto che la vigente disciplina contrattuale e legislativa delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di

aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;

- le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile;

- ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina introdotta dall'art.9 comma 1, del CCNL 11/4/2008, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;

- la disciplina contrattuale e di legge, in particolare l'art.23 del D.lgs n.150/2009 dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e dalle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi diverse per ogni categoria ;

- la collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a) del D.lgs 150/2009 per tre anni consecutivi ,ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche

Ad integrazione di quanto sopra esposto le parti convergono quanto segue:

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

La progressione economica ha ricorrenza annuale. Ogni anno pertanto, in sede di ripartizione del fondo, sulla base delle risorse stabili disponibili, tenuto in particolare conto delle somme per progressioni orizzontali ritornate nel fondo, sarà stabilito l'ammontare dell'importo da destinare alla progressione orizzontale. Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ai dipendenti delle varie categorie a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente

Le risorse disponibili saranno destinate alle progressioni nelle categorie A, B, C, D in funzione del numero e del parametro dei dipendenti in esse ricompresi. Per le categorie A, B, C, si procederà con graduatorie settoriali o intersettoriali, per la categoria D con graduatorie uniche.

Il responsabile del settore, nella gestione del fondo assegnato, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La progressione economica è attribuita,:

- relativamente alle categorie A, B,C, per ciascun settore. ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più elevato fino alla concorrenza del budget per le progressioni assegnato al settore:

- □ per le progressioni all'interno della categoria D i dipendenti utilmente collocati in graduatoria fino all'esaurimento del budget per le progressioni previsto per la categoria.

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio.

Per conseguire la terza progressione orizzontale è necessari aver riportato nella valutazione della prestazione individuale un punteggio non inferiore all'80% di quello complessivo previsto per questo parametro. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Gli effetti economici della progressione decorrono di norma dal 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione anche se le selezioni siano terminate successivamente.

In caso di residui o progressioni economiche non attribuite le somme andranno ad incrementare il fondo per la progressione orizzontale del settore o categoria per l'anno successivo.

Le parti, prendono atto che, ai sensi dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, le progressioni orizzontali producono nel triennio 2011 – 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici, e che i miglioramenti economici conseguenti alle stesse progressioni sono egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel periodo indicato non possa superare quello del 2010.

Le parti, convengono, pertanto nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici e pertanto di non destinare alcun importo alla progressione orizzontale 2013 .

Le parti si riservano ogni ulteriore rideterminazione nel caso intervengano nuove indicazioni e/o orientamenti in materia.

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

Art. 19 – Principi generali

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

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

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

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

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che si caratterizza per aspetti peculiari comunque "pregiudizievole" rispetto ad una ordinaria "resa" della prestazione lavorativa (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

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

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

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica a cura del competente responsabile.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 20 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo e festivo-notturno.

Il fondo di cui all'art.17 lettera d) del CCNL 1/4/1999 è destinato al pagamento delle indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo e festivo-notturno.

Per l'anno 2013 il fondo di cui all'art.17 lettera d) del CCNL 1/4/1999 viene quantificato, sulla base di quanto corrisposto nell'anno precedente e dell'andamento dell'anno in corso in euro così, presuntivamente, distinti:

Indennità			Importo euro
Turnazione Polizia Municipale			51557,05
Maggiorazione oraria			
Galleria civica			1.234,53
Cimitero			1578,96
Reperibilità			
	Feriali	festivi	
Stato Civile	52 X 1	56 X 1	1.478,54
Manutenzione	52 X 6	56 X 5	7074,34
Vigili Urbani	309 X 3	56 X 3	13124,87
Rischio			
	35 unità	30,00x11	11.410,8
Disagio			
Messi notificatori	3 unità	20,00	720,00

Maneggio valori	n.giorni	indennità	
Economo	312	1,55	483,60
Riscuotitore violazioni c.d.s.	312	1,20	374,40
Riscuotitore diritti segreteria sett. demografico	312	1,20	187,20
Riscuotitori COSAP e diritti affissioni	52	1,20	187,20
Riscuotitori COSAP mercato settimanale	52	1,20	187,20
Riscuotitori proventi trasporto scolastico	312	0,60	187,20
TOTALE			89.605,89

Le indennità sopraelencate sono di norma liquidate su base mensile .

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono economie di bilancio.

Allo stesso modo le parti convengono che in caso di incapacienza del fondo qui disciplinato le risorse necessarie saranno automaticamente prelevate dal fondo per la produttività.

L'utilizzo del fondo e la corresponsione delle indennità da parte dei responsabili dei settori, ai quali sono assegnati i relativi budget, dovrà essere effettuata secondo i criteri e le modalità stabilite nel contratto decentrato integrativo tenuto conto e degli orientamenti ARAN come di seguito meglio specificato.

Art 21 – Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Considerato che con delibera di G.M. n.229 del 12/10/2000 è stata confermata l'articolazione in turno dell'orario di servizio del personale di polizia municipale, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
1	Polizia Municipale	25	€ 51.557,05

Art. 22 - L'indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal

vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio ed esposizione al rischio prestati nell'arco del mese. E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile del settore con l'ausilio eventualmente del medico competente .

L'indennità di rischio

- a) è quantificata in complessive €30 mensili (art. 41 del 22.1.2004), riproporzionate per i dipendenti part-time;
- b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente a seguito di attestazione del responsabile del settore di effettiva esposizione al rischio.

Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità in atto sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Ausiliario del traffico	31	11.275,80
Conducente-operatore di mezzi pesanti e complessi		
Operaio professionale elettricista		
Operaio professionale		
Autista mezzo di rappres.- Esecutore messo		
Operaio professionale part-time 20 ore		
Ausiliario traffico part-time 24 ore		
Operatore servizi vari		
Operatore asilo-nido		
Operatore tecnico-polifunzionale		
Operatore asilo nido part-time 30 ore		
Operatore scuolabus part-time 30 ore		
Operatore tecnico necroforo part-time 20 ore		
Operatore tecnico polifunzionale part-time 20 ore		

Art. 23 - Indennità di disagio

In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile che viene determinata in **€20,00**.

Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previsto per il profilo. Deve trattarsi

di modalità della prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) attività prestata all'esterno per più di 24 ore a settimana quanto tale attività non caratterizza in modo tipico le mansioni di un determinato profilo.

La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto sono di competenza del responsabile del settore .

L'indennità di disagio non è cumulabile, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).

Visti i precedenti commi le parti convengono che dalla data di sottoscrizione del presente accordo, sulla base delle segnalazioni dei responsabili del settore, saranno riconsiderate le attività particolarmente disagiate, al fine della corrispondenza con i criteri sopraindicati.

Si da atto che attualmente l'indennità di disagio è corrisposta per le seguenti attività.

Attività professionale svolta	n.addetti	Importo mensile	Totale
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di messo notificatore, senza l'ausilio di mezzi	3	20,00	720,00

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento per il periodo di effettiva esposizione al disagio, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 24 - Indennità di reperibilità

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

- 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 in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
- g) In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta;
- h) In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Le parti prendono atto che nel comune di Floridia il servizio di pronta reperibilità è stato istituito ed è disciplinato dal regolamento comunale approvato con delibere di C. C. n.137/96 e 140/96 che ha individuato le aree di intervento.

Le parti convengono di confermare quanto previsto nella delibera di G.M.n.230 del 12/10/2000, con la quale, in relazione alle esigenze dei servizi è stato individuato il contingente di personale e l'arco di tempo interessato così come di seguito indicato:

	Servizio per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Arco temporale	importo
	Tecnico-manutentivo- squadra pronto intervento	5	sabato e giorni festivi dalle 7,30 alle 19,30	7074,34
1	Stato Civile	1	sabato e giorni festivi dalle 7,30 alle 19,30	1478,54
2	Vigilanza	3	tutti i giorni dalle 20,00 alle 8,00	13124,87
	Totale			21677,75

La partecipazione ai turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio interessato secondo criteri di rotazione.

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

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata di norma il mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 25 - indennità di maneggio valori

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €1000,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). Si specifica che:

- per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato, polizia municipale ,etc.);
- l'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- gli importi dell'indennità variano da un minimo di €0,60 giornaliera ed un massimo di € 1,55. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Importo medio mensile	Indennità maneggio valori giornaliera
Da € 1.000,00 a €5.000,00	€ 0,60
Da € 5.001,00 a €12.000,00	€ 1,20
Oltre € 12.001,00	€ 1,55

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

Servizio	importo
----------	---------

Economo	483,60
Riscuotitore violazioni c.d.s.	374,40
Riscuotitore diritti segreteria sett.demografico	187,20
Riscuotitori COSAP e diritti affissioni	187,20
Riscuotitori COSAP mercato settimanale	187,20
Riscuotitori proventi trasporto scolastico	187,20
TOTALE	1.606,80

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 26 - Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, spetta al personale che, per particolari esigenze di servizio, presta attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale, nella misura della maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera con diritto al riposo compensativo.

La maggiorazione è altresì corrisposta anche al personale che, anche in assenza di turnazione, svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro :

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;

L'indennità è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio.

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

Servizio	Somma prevista
Galleria Civica	€ 1234,53
Cimitero	€ 1578,96
TOTALE	€ 2813,49

La corresponsione degli importi è effettuata di norma il mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 27 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari e specifiche responsabilità

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite formalmente specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di €2.500. L'attribuzione del compenso è legata alla formale assegnazione dell'incarico che deve comportare una responsabilità aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente assegnata al profilo.

In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

L'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999, ha previsto l'indennità per specifiche responsabilità nell'importo massimo € 300,00 annui che:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Le parti, in applicazione dei commi precedenti, convengono, in relazione all'attuale organizzazione dell'Ente, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

Descrizione della specifica responsabilità	n. addetti	importo	totale
Titolari di incarichi a diretta nomina sindacale	16	650 – 750	10.400 - 12.000
Titolari di incarichi a nomina del Responsabile di settore	18	300 – 400	5.400 – 7.200
Titolari di nomina per attribuzione di legge / contratto	8	300	2.400
TOTALE	42		18.200 – 21.600

L'ammontare del compenso è di importo variabile in relazione alle unità annualmente impegnate, la cui nomina dovrà avvenire entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento, ed è commisurato a:

- livello di responsabilità
- specializzazione richiesta
- complessità delle competenze attribuite
- autonomia operativa nello sviluppo delle attività.

L'importo annuo assegnato al titolare di posizione sarà calcolato tenuto conto delle presenze effettive durante l'anno di riferimento, e più precisamente partendo da base calcolo 312 giorni di lavoro effettivo:

presenze da 250 a 312 giorni	importo al 100%
presenze da 200 a 249 giorni	importo al 90%
presenze da 150 a 199 giorni	importo al 70%
presenze sotto 150 giorni	importo al 50%

Le eventuali economie saranno ridistribuite al piano di performance

Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per particolari o specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Esse non competono ai responsabili di P.O che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Sia le particolari che le specifiche responsabilità sono assegnate con atto scritto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ed in funzione degli obiettivi dell'ente. Esse quindi possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca e sono riconsiderate annualmente al fine della verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione.

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per particolari e specifiche responsabilità.

La ricognizione delle posizioni di responsabilità è effettuata annualmente con deliberazione della Giunta municipale sulla base degli atti formali e delle indicazioni dei responsabili del settore che saranno preventivamente sottoposte all'esame del nucleo-organismo interno di valutazione che procederà alla verifica della rispondenza delle proposte con le fattispecie sopraindicate e alla determinazione compensi sulla base dei criteri sopra indicati e compatibilmente con le risorse stabilite nel fondo. Il relativo budget è assegnato ai responsabili dei settori che procederanno alla corresponsione delle indennità previa verifica dell'effettivo e puntuale esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate.

Le indennità vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro il mese di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

Per l'anno 2013 il fondo per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari e specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e del personale di categoria D non incaricato di posizioni

organizzative e del personale delle categorie B, C, D, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato Civile e anagrafe, elettorale ,etc, viene quantificato in euro **18.500,00**.

Art. 28 - Disciplina del trattamento accessorio delle posizioni organizzative

Negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale, il personale di categoria D può essere titolare di posizione organizzativa, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 31 marzo 1999. L'art. 10, del citato contratto, dispone che il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 8, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe e ricomprende tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione e di risultato è disciplinato dall'art. 3, comma 2 e 3, dello stralcio del Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di G.M. n. 39 del 28.03.2013. Ulteriori compensi aggiuntivi, spettanti al personale incaricato di P.O., sono stabiliti in applicazione di disposizioni di legge e contrattuali:

i compensi connessi agli incarichi di progettazione, ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs.n.163/2006;

i compensi per i professionisti legali, ai sensi dell'art.27 CCNL del 14.9.2000;

i compensi per lo straordinario elettorale e dei compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004;

i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) della legge n.556/1996, spese del giudizio;

i compensi connessi dall'applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997, gettito dell'imposta comunale sugli immobili.

Relativamente al rapporto tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato, si evidenzia che la clausola dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 espressamente prevede che: *“Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art.10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione”*.

CAPO VI

COMPENSI FINANZIATI CON LE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Art. 29 – Compensi di cui all’art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

Ai sensi dell’art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 “*le somme derivanti dalla attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997*”, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da 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 o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell’Amministrazione, con atto del responsabile competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell’Amministrazione.

Art. 30 – Compensi di cui all’art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

Con tale fondo vengono remunerate specifiche attività e prestazioni rese in attuazione di apposite disposizioni di legge le quali ne prevedono anche la remunerazione e che trovano quindi la loro fonte di finanziamento in un contesto normativo extracontrattuale. Ai sensi dell’art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 “*le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale*”, si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all’art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall’attività legale;
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
- risorse derivanti dalle sanzioni amministrative alle norme del codice della strada da destinarsi alle finalità di cui all’art. 208 del C.d.S

In tale fondo sono ricomprese le rimesse regionali destinate ad iniziative di miglioramento di tutti i servizi comunali e le rimesse regionali aventi carattere di esclusività quali quelle attinenti il corpo dei VV.UU.

Le somme trasferite o accertate saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina già prevista negli appositi Regolamenti dell’Amministrazione come di seguito integrata, con atto del responsabile competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata **al lordo degli oneri** a carico dell’Amministrazione.

Art. 31 - Utilizzo delle risorse destinate agli incentivi sugli accertamenti ICI.

Le parti prendono atto che l’art. 3, comma 57 della Legge 23 dicembre 1996, n. 662 e la lettera P) del comma 1, dell’art. 59 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446 stabiliscono che una percentuale del gettito dell’Imposta Comunale sugli Immobili può essere destinata dai singoli enti al potenziamento dell’ufficio tributario e all’attribuzione di compensi incentivanti al personale addetto e che la quota destinata all’incentivazione del personale confluisce fra le risorse destinate al trattamento accessorio del personale di cui all’art. 15 lettera K) del C.C.N.L. 1 aprile 1999.

Le parti convengono che le risorse destinate agli incentivi ICI sono destinate e ripartite tra il personale dipendente assegnato all’ufficio ICI, per le finalità sopra indicate sulle somme effettivamente incassate con le modalità indicate nella delibera di G.M. n. 124 del 19-08-2010.

Per l’anno 2013 tali risorse sono quantificate presuntivamente nell’importo massimo liquidabile di **euro 4200,00**,

Art. 32 - Modalità utilizzo delle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative alle norme del codice della strada da destinarsi alle finalità di cui all’art. 208 del C.d.S

Le risorse derivanti dalla quota delle sanzioni amministrative alle norme del codice della strada di cui all'art. 208 del C.d.S sono destinate al finanziamento di appositi progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada .

I compensi saranno liquidati ai dipendenti in base all'effettiva partecipazione ai progetti a seguito di certificazione positiva degli obiettivi raggiunti da parte del Nucleo di valutazione.

Per l'anno 2013 tali risorse vengono quantificate nel limite massimo liquidabile di **euro 6.000,00**.

Art. 33 - Incentivi per la progettazione

Le parti danno atto che il fondo per gli incentivi alla progettazione, di cui all' art. 92, comma 5, del Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 163/2006), non è stato quantificato e che lo stesso viene determinato in sede di approvazione e appalto dei singoli progetti predisposti dall'U.T.C.. Le somme accertate saranno introitate nel fondo risorse decentrate in entrata e iscritte in uscita per la corresponsione agli aventi diritto all'incentivo con le modalità previste nel regolamento comunale approvato con la delibera G.M. n.244 del 18/12/2003.

Le parti prendono atto che, a seguito del parere Corte dei Conti, gli incentivi alla progettazione non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma *2bis* del D.L. 78/2010 e che le stesse saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 34 - Incentivo di cui all'art.16 della L.R. N.41/96

Le risorse di cui all'art.16 della L.R. n.41/96 sono espressamente finalizzate alla realizzazione di specifici progetti mirati a specifici obiettivi di efficienza razionalità e trasparenza amministrativa che coinvolgono tutto il personale interessato. Tali obiettivi sono annualmente individuati dalla Giunta e realizzati attraverso l'adozione di uno specifico piano. Il miglioramento e l' ammodernamento dei servizi, da realizzarsi attraverso il suddetto piano, potrà riguardare altresì la formazione, la qualificazione e l' arricchimento professionale dei dipendenti, con l' individuazione di incentivi direttamente connessi ai risultati conseguiti.

A tal fine le parti concordano sull'apposito piano, **allegato C**, al presente atto.

La liquidazione dei compensi avviene a seguito di apposita relazione scritta dei responsabili di settore, sulle attività svolte e sul grado di partecipazione dei dipendenti previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del N.O.I.V..

I compensi saranno liquidati ai dipendenti nella misura indicata dalla tabella allegata alla nota dell'Assessorato Enti locali Gruppo XII- prot. n.3 del 7/1/1998 e comunque sino alla concorrenza del fondo determinato in misura pari al 4% dei trasferimenti regionali del penultimo anno.

Per l'anno 2013 tali risorse sono quantificate in euro 27.600,00.

Art. 35 - Utilizzo delle risorse variabili di cui all'art.15, comma 2 del CCNL 1/4/1999

L'incremento delle risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, non ha carattere obbligatorio ma è rimesso, anno per anno, al libero apprezzamento degli enti, che devono valutare, a tal fine, gli effettivi equilibri di bilancio; lo stesso incremento, pertanto, non può "consolidarsi" ma necessita di ripetuti apprezzamenti e decisioni responsabili.

Le parti danno atto che tali risorse sono necessariamente destinate alla realizzazione di progetti per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità rilevanti per l'amministrazione predisposti dai responsabili dei settori .

I progetti speciali finalizzati devono coinvolgere gruppi ristretti di dipendenti e/o individuali con criteri di rotazione nell'ambito del servizio o settore impegnato nel progetto. Il compenso annuo, **comprensivo del compenso per lavoro straordinario**, non potrà essere superiore ad un quarto del trattamento economico della categoria e posizione economica di appartenenza.

La scheda di presentazione di ogni progetto finalizzato dovrà contenere:

- descrizione dell'azione o dell'attività e obiettivi da raggiungere
- risorse umane e strumentali impiegate
- piano di lavoro , tempi e fasi di realizzazione del progetto
- risultati attesi comprensivi degli indicatori

- analisi dei costi-benefici con riferimento a i vantaggio derivanti all'ente in termini di realizzazione e di risparmi avuti a fronte di una eventuale esternalizzazione dell'attività

Annualmente, sulla base dei criteri sopradescritti sono individuati i progetti finalizzati da ammettere a finanziamento ed il relativo budget viene assegnato ai responsabili previa informazione alle Organizzazioni Sindacali ed esame del progetto da parte del nucleo di valutazione. La determinazione delle risorse da destinare ai progetti finalizzati servizio, sarà fatta tenendo conto dei seguenti criteri:

- rilevanza ed innovatività del progetto
- impegno quali-quantitativo richiesto al personale interessato.

L'attribuzione definitiva delle risorse destinate al progetto è correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnato e agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali- quantitativo dei servizi : pertanto il mancato raggiungimento di una parte degli obiettivi comporterà una corrispondente decurtazione del budget preventivamente assegnato.

A tal fine, a conclusione dei progetti , i responsabili di settore predisporranno una relazione che evidenzi i risultati ottenuti e l'apporto individuale di ogni collaboratore e che sarà sottoposta all'esame del nucleo-organismo interno di valutazione per la verifica dei risultati.

Dopo la certificazione da parte del N.O.I.V. del livello degli obiettivi raggiunto, i responsabili procederanno alla distribuzione del budget definitivamente assegnato ai partecipanti al progetti proporzionalmente all'apporto individuale definito sulla base dei seguenti fattori:

- valore della prestazione individuale
- grado di partecipazione definito in termini di impegno lavorativo
- parametro individuale.

Per l'anno 2013 le risorse di cui al presente articolo sono quantificate in euro **37463,08**.

Art. 36 - Compensi messi notificatori

Le parti concordano sull'opportunità, non appena rimossi i limiti all'incremento delle risorse decentrate di cui al D.l.7/8/2011, di intraprendere le iniziative per l'applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/9/2000 affinché, una quota non inferiore al 40% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Art. 37- Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a €25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a €25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 38 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di merito" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009. Qualora l'Amministrazione non provveda alla disciplina "autonoma" delle fasce di merito in attuazione dell'art.31 del Dlgs 150/2009 è applicabile il sistema delle fasce di merito di cui all'art. 5, comma 11 quinquies del D.L.95/2012 come convertito in L.135/2012 e come evidenziato al precedente art.7 comma 1, lett.e).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'Ente, con atto del responsabile p.o. competente.

Art. 39 - Disciplina del premio di efficienza

Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il responsabile del settore e/o la Conferenza dei responsabili di p.o. - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone all'Amministrazione (Giunta) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio

la quantificazione dell'entità del risparmio previsto

la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)

i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Il responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità, nel caso, nelle more della contrattazione collettiva successiva al quadriennio 2006/2009, senza fare applicazione del sistema delle fasce di merito di cui all'art.31 comma 2 del Dlgs 150/2009, o, comunque, come delineato in via suppletiva e sussidiaria dall'art. 5 comma 11 quinquies del D.L.95/2012 convertito in legge 135/2012, ma nel rispetto dell'attribuzione selettiva del premio.

Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del responsabile competente ed è validato dal Nucleo di Valutazione/OIV.

Art. 40 - Economie fondo risorse variabili

Tutte le economie del fondo risorse variabili costituiscono economie di bilancio.

CAPO VII

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 41 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto, ad esclusione delle progressioni orizzontali, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 13, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 42 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 43 – Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente e sono determinati in maniera forfettaria nell'ambito delle risorse economiche previste nel progetto;
- nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda, determinata in sede di approvazione del progetto, per ogni effettiva giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
- si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

CAPO VIII ORARIO DI LAVORO E BANCA DELLE ORE

Art. 44 - Criteri per le politiche di orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

I responsabili dei servizi valutano opportunamente la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di norme flessibili dell'orario di lavoro anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.

Art. 45 - Riduzione orario di lavoro personale turnista

Attuazione della riduzione di orario del personale turnista o interessato da orari plurisettimanali o multiperiodali. Le parti danno atto che in attuazione di quanto previsto dal comma 1 dell'art.22 art. del CCNL del 1.4.1999 sono state intraprese le iniziative affinché al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale dei servizi all'utenza, venisse applicata una riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

Le parti danno atto che il personale oggetto dell'iniziativa è stato individuato nel personale adibito ai servizi di vigilanza, categoria di personale che risponde ai requisiti indicati nel precedente comma.

Le parti convengono di confermare anche in questo CCDI la riduzione d'orario già concordata per gli anni precedenti a 35 ore medie settimanali, degli addetti al servizio di vigilanza alle condizioni indicate nel CCNL e cioè che **i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.**

L'istituto è attuato mediante la presentazione, da parte del responsabile del settore vigilanza di un piano di riorganizzazione del servizio nel quale sono indicate le modalità con le quali viene attuata la riduzione d'orario a 35 ore medie settimanali, degli addetti al servizio di vigilanza, salvaguardando il livello qualitativo e quantitativo del servizio erogato alla cittadinanza e senza alcun onere aggiuntivo.

Viene demandato al servizio di controllo interno e al nucleo di valutazione, la verifica periodica, anche attraverso apposita relazione del responsabile del servizio, del rispetto degli impegni assunti.

Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 46 – Disciplina del lavoro straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario è costituito secondo quanto stabilito dall'art. 14 del C.C.N.L. del 01.04.1999.

Al suo utilizzo si provvede mediante suddivisione tra i vari settori. L'Amministrazione Comunale, a regime, si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget dei vari settori, ascoltate le indicazioni dei responsabili.

Il fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali.

Le parti convengono che per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999, è elevato a 200 ore annue. L'individuazione nominativa dei dipendenti è stabilita con la deliberazione di assegnazione dei budget per lavoro straordinario.

Gli importi sono gestiti dai responsabili dei settori per far fronte ad eventi imprevedibili ed eccezionali. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore che dovrà attestarne la copertura finanziaria.

La liquidazione, che sarà effettuata dal Responsabile del Personale tenuto conto del budget assegnato ad ogni settore, avverrà entro il mese successivo all'effettiva prestazione straordinaria.

Le parti concordano di incontrarsi con cadenza trimestrale per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, mediante opportuni interventi, di razionalizzazione della spesa.

Eventuali economie sul fondo relativo al lavoro straordinario vanno ad impinguare il fondo delle risorse decentrate.

In ogni caso il compenso annuo del dipendente interessato, sommato a quello proveniente da progetti finalizzati, non potrà superare un quarto del trattamento economico della categoria e posizione economica di appartenenza.

Art. 47 - Limite complessivo annuo per la banca delle ore (art. 38 bis CCNL 14.09.00)

L'istituto della c.d. "banca delle ore" é definito come segue: le prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate dal responsabile del settore, anziché essere poste subito in pagamento, possono essere fatte confluire in un apposito conto individuale per essere poi successivamente richieste in retribuzione oppure come permessi compensativi, da utilizzarsi al massimo entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Fermo restando il limite massimo annuo - ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999 - di 180 ore di lavoro straordinario, è fissato in 50 ore annue individuali il limite massimo delle prestazioni di lavoro straordinario che è possibile fare confluire nel conto della banca delle ore.

Per le prestazioni di lavoro straordinario è delineato il seguente sistema:

- pagamento secondo le modalità previste per il lavoro straordinario;
- richiesta di accantonamento nel conto individuale con riserva di chiedere, successivamente, il pagamento o il recupero. La richiesta di pagamento dovrà comunque essere presentata entro il mese di novembre dell'anno di maturazione delle ore. In assenza di richiesta le ore maturate nella banca ore restano a recupero.

Per quanto riguarda la fruizione dei riposi compensativi, la richiesta di utilizzare il proprio credito orario deve essere presentata al responsabile di norma con almeno 2 giorni di anticipo.

CAPO IX DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 48 - 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 s'impegna a costituire 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.

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.

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.

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

Le parti si impegnano, inoltre, a dare attuazione alla disciplina prevista dalla L. 104/92, sia per ciò che attiene l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'adeguamento degli ambienti di lavoro, sia per quanto previsto dall'art. 33 della medesima legge, come modificato ed integrato dall'art. 24 della L. 4 novembre 2010 n. 183 e dalle successive circolari INPS.

Art. 49 - Linee guida in materia di "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, all'attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, 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.

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

CAPO X NORME FINALI

Art. 50 - Disposizione di rinvio

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

Le disposizioni del presente accordo sono immediatamente disapplicate in caso di contrasto con disposizioni di legge o di contratto vigenti o sopravvenute.

Art. 51 - Procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente accordo collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere del collegio dei Revisori dei conti ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

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

Art. 52 – Disapplicazioni

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di avere vigore i precedenti accordi aventi oggetto le materie regolate dal presente CCDI

Art. 53 - Verifiche dell'attuazione del contratto

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

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 54 - Pubblicità

Il presente CCDI, dopo la sua sottoscrizione, è pubblicato sull'Albo pretorio on-line, per pubblicità dichiarativa e sul sito dell'Ente nella sezione Trasparenza amministrativa.

I responsabili dei settori danno subito attuazione, per quanto di competenza, alle decisioni delle parti essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Allegato "A"

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2013		
RISORSE STABILI		IMPORTI
Art. 14, comma 4(r.l.s.) CCNL 98-01(risparmi lavoro straordinario)		2.636,10
Art.15, com 1, lett. A) CCNL 98-018 (importi dei fondi di ci all'art.31,com 2, lettere b) c)d)e)		218.686,49
Art. 15, comma 1, lett. G)-insieme delle risorse già detinate l pagamento del led		31.393,17
Art. 15, comma 1, lett. H) risorse per l'indennità di £.1.500.000 per l'ex VIII q.f.		774,72
Art. 15, comma 1, lett. J)-importo dello 0,52 del monte salari 1997		18.377,24
Art.4 c.1 ccnl 2000-2001		47.788,08
Unico importo consolidato anno 2003-Art.31, c.2 ccnl 02-05		319.655,80
<i>Art. 15, comma 1, lett. e)-economie trasformazione a tempo parziale</i>		
ria ed assegni ad personam personale cessato art.4, c.2 ccnl 00-01(al 1/1/2013)		44.384,92
incrementi ccnl 02-05 art.32, cc.1-2, c.7		22.548,47
incrementi ccnl 04-05 art.4, c.1-4,5		
incrementi ccnl 06-09 art.8, c.2,5,6,7		
risparmi ex art.2, c.3 d.lgs 165/2001		
ridet incrementi stipendiali- dichiaraz. cong 14 ccnl 02-05		3.833,66
ridet incrementi stipendiali- dichiaraz. cong 1 ccnl 08-09		4.547,71
inre riduz stabile straordinario art.14 c.3 ccnl 98-01		
inrem trasf .funzioni art. 15, c.1,ccnl 98/01		
inre dotaz organica art.15, c.5 ccnl 98/01		
altre risorse fisse stabili		
TOTALE RISORSE STABILI		394.970,56
decurt fondo parte fissa limite 2010(392419,01) art.9 c.2bis 1.122/2010		-2.551,55
PERCENTUALE RIDUZIONE FONDO 2010-2013	5,92%	
decurt fondo parte fissa per riduz pers. Anni 2011- 2013 art.9 c.2bis 1.122/2010/ (5,92%)		-23.231,21
altre decurtazioni del fondo- PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE		-222.271,20
art.34, comma 4 ccnl 02-05(progress orizz. ritornate nel fondo al 1/1/2013)		69.810,13
altre decurtazioni del fondo- ricaclassif I e II e V q.f.		-4.068,67
TOTALE RISORSE STABILI		212.658,06
RISORSE VARIABILI		
Entrate conto terzi o sponsor		
Risparmi di gestione art.43 L.449/1997		
Quote progettazione art. 92, c.5,6, D.lgs 163/06		da quantificare
compensi ICI		4.200,00
Specifiche disposizioni di legge-art.15, c.1lett.K ccnl 98-01		27.600,00
risparmi straord. accertati a consuntivo art.14ccnl 98-01		
liquid. sentenze favorevoli all'Ente art.27 ccnl 14/9/2000		
integrazione fino all'1,2% art.15, c.2,ccnl 98-01		42.409,02
nuovi servizi o riorg. Art.15, c.5, ccnl 98-01		
messi notificatori (art.54 ccnl 14/9/2000)		
altre risorse variabili -		
altre risorse variabili - quota proventi art. del CDS		6.000,00
somme non utilizzate fondo anno precedente		
totale risorse variabili da decurtare		80.209,02
decurt .fondo parte fissa limite 2010 (79.999,02) art.9 c.2bis 1.122/2010		-210,00
Perc decurt fondo parte variabile per riduz pers. Anni 2010-13- art.9 c.2bis 1.122/2010	5,92%	
decurt fondo parte variabile per riduz pers. Anni 2011- 2013 art.9 c.2bis 1.122/2010		-4.735,94
TOTALE RISORSE VARIABILI		75.263,08
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		287.921,14

Allegato "B"

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2013
DESCRIZIONE	IMPORTO
UTILIZZO RISORSE STABILI	
A) DESTINAZIONI DISCIPLINATE DAL CONTRATTO NAZIONALE E NON CONTRATTABILI	
Indennità di funzione del personale della ex VIII q.f. non incaricato di posizione organizzativa	774,72
Indennità personale educativo asilo-nido	4.803,60
indennità di comparto-quota gravante sul fondo (art.33 CCNL 22/01/2004)	65.312,76
TOTALE A - FINANZIAMENTI GIA' IMPEGNATI	70.891,08
B) ALTRI COMPENSI FINANZIATI CON RISORSE DECENTRATE STABILI CONTRATTATE DAL CCDIE	
Compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa dei settori e individuale	33.741,09
Fondo per il pagamento dell'indennità di turno, maneggio valori, rischio, disagio, maggiorazione oraria lavoro ordinario festivo e /o notturno-festivo(art.17, comma 2, lett.e)	89.525,89
Fondo per particolari responsabilità (art.17 c.2 lett.f) ed i) CCNL 1/4/1999	18.500,00
Fondo per la progressione orizzontale 2012 (art.17 c.2 lett b	
TOTALE B) RISORSE STABILI CONTRATTATE	141.766,98
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI (A+B)	212.658,06
C) UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
Compensi per progetti speciali per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità produttività finanziati con un importo fino all'1,2% monte salari 1997(art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999)	37.463,08
Compensi finanziati con quota proventi art.208 Codice della Strada	6.000,00
Compensi per accertamenti ICI	4.200,00
Incentivo per specifiche attività e prestazioni- ART.16 L.R.N.41/96	27.600,00
Quote progettazione art. 92, c.5,6, D.lgs 163/06	DA QUANTIFICARE IN SEDE DI APPROVAZIONE DEI SINGOLI PROGETTI
TOTALE C- COMPENSI CON RISORSE VARIABILI	75.263,08
TOTALE A +B+C- UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	287.921,14

ALLEGATO “C”
PIANO DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2013 –ART.16 L.R. N. 41/96

Le risorse di cui all'art.16 della L.R. n.41/96 sono legate all'adozione da parte degli enti locali di un apposito piano per il quale sia prevista l'effettiva partecipazione del personale. Il piano è unico, deve comprendere la previsione della spesa e dovrà essere finalizzato alla realizzazione di progetti espressamente mirati ad obiettivi specifici di efficienza, razionalità e trasparenza. Il miglioramento e l'ammodernamento dei servizi, da realizzarsi attraverso il suddetto piano, potrà riguardare altresì la formazione, la qualificazione e l'arricchimento professionale dei dipendenti, con l'individuazione di incentivi direttamente connessi ai risultati conseguiti.

Per l'anno 2013, a seguito della riduzione dei finanziamenti regionali, le risorse disponibili ammontano a **euro 27.600,00.**

Contesto normativo

La legalità e la trasparenza sono stati oggetto di recente di alcuni importanti interventi normativi:

- Legge regionale 5 aprile 2011, n. 5. "Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l'efficienza, l'informatizzazione della pubblica amministrazione e l'agevolazione delle iniziative economiche. Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale
- Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Gli obiettivi sopra indicati si sostanzieranno nelle seguenti azioni:

1) –Trasparenza dell'attività amministrativa.

Un'amministrazione digitale, che faciliti i rapporti cittadino-ente, snellisca gli adempimenti burocratici, riduca il materiale cartaceo è l'obiettivo principe perseguito dalle recenti riforme delle pubbliche amministrazioni e che quindi deve essere perseguito anche dal Comune di Floridia. Il sito istituzionale dell'ente deve assolvere alle funzioni sia di informazione sia di interazione con i cittadini.

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito Internet del Comune costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.

La trasparenza dell'attività amministrativa è, dunque, assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, c. 15, della legge 190/2012:

I) delle informazioni relative alle attività tra le quali è più elevato il rischio di corruzione, come indicate nel paragrafo 2 del presente piano;

II) delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di

Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali;

III) dei bilanci e conti consuntivi, nonché dei costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema tipo redatto dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;

IV) delle informazioni sui costi indicate nello schema tipo da adottarsi da parte della Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, forniture e servizi.

Le stazioni appaltanti, con riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, sono in ogni caso tenute a pubblicare nei propri siti web istituzionali, in formato digitale standard aperto: la struttura proponente; l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate .

L'Ente, nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, rende accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica di cui all'articolo 65, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

L'Ente rende noto, tramite il proprio sito web istituzionale, gli indirizzi di posta elettronica dei responsabili di Settore, i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale (art. 21 legge 69/2009).

L'Ente, inoltre, garantisce le finalità della trasparenza ed dell'integrità attraverso la pubblicazione nel sito dei curricula e del trattamento economico del Segretario Generale e dei curricula dei Responsabili di Settore, della situazione patrimoniale degli amministratori, dei report della valutazione, del referto sul controllo di gestione, dei regolamenti e dei provvedimenti adottati dall'Ente, nonché di tutte le attività aventi una certa rilevanza istituzionale, quali organigramma e competenze, quelle per le quali viene pubblicato avviso e di qualsiasi altro strumento ritenuto rilevante dalla cittadinanza.

2) Razionalizzazione organizzativa

Le riduzioni di personale, imposte ormai da diversi anni dalla legge finanziaria impongono la necessità di una razionalizzazione organizzativa delle strutture esistenti e di più efficiente utilizzo del personale. Al contempo dovranno essere incrementate le iniziative di concertazione tra i diversi settori per razionalizzare l'attività amministrativa sfruttando le sinergie ed evitando duplicazioni di lavori.

Al fine di un maggiore coinvolgimento di tutti i dipendenti nel miglioramento del modello organizzativo e delle procedure interne gli stessi potranno essere sollecitati ad elaborare e formalizzare delle proposte di razionalizzazione nell'espletamento dei servizi e di semplificazione dell'iter burocratico delle pratiche che agevolare i rapporti tra l'ente e l'utente e che costituiranno titoli di merito nella valutazione della prestazione.

3) Ampliamento apertura Uffici comunali

Al fine di agevolare l'accesso dell'utenza agli uffici comunali si stabilisce l'effettuazione di almeno un ulteriore rientro pomeridiano. Il giorno di apertura sarà individuato con apposita determina del responsabile del settore personale. Di tale iniziativa dovrà adeguatamente essere informata l'utenza. La partecipazione al piano è obbligatoria per tutti i dipendenti. Eventuale impedimento dovrà essere adeguatamente giustificato e recuperato.

4) Formazione personale

La formazione continua del personale deve caratterizzare la gestione del personale per le sue positive ricadute sia nello svolgimento del lavoro interno sia per quanto riguarda la qualità dei servizi rivolti all'utenza. In particolare per l'anno 2013 esso si concretizzerà nell'approfondimento e nella verifica della conoscenza da parte dei nuovi provvedimenti legislativi in particolare della legge anticorruzione.

A tal fine, ciascun Responsabile di Settore curerà, con riferimento all'area di competenza, la formazione dei propri dipendenti sulla materie indicate dalla legge nonché sui temi della legalità e dell'etica. Le metodologie formative dovranno prevedere la sia formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi).

I momenti di formazione potranno, in carenza di risorse economiche, anche in house, a cura del Segretario Generale nonché dei Responsabili di Settore per l'aggiornamento e formazione continua dei dipendenti dell'ente.

5. MONITORAGGIO DEI TERMINI

I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione, relazionano periodicamente al Responsabile di Settore sul rispetto dei tempi procedimentali e su qualsiasi anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni del ritardo.

I Responsabili di Settore provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati dei monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale del Comune (art.1, c. 28, legge 190/2012).

ATTIVITA' FORMATIVE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'Ente promuove e favorisce, ai sensi e in attuazione degli artt. 1 e 2 del presente Contratto Decentrato, 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.

La disciplina di cui al comma precedente verrà attuata mediante la stesura di un piano triennale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento a rotazione di tutto il personale. Ai fini dell'aggiornamento annuale del piano, i responsabili di Settore esplicheranno ogni anno le competenze professionali necessarie a realizzare gli obiettivi indicati dall'Amministrazione, al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse umane presenti nell'Ente.

Le somme a tal fine stanziare, nei limiti delle disponibilità di bilancio di ciascun anno, e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDIE, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite agenzie preposte, le seguenti forme di aggiornamento e di attività formative:

- corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, venga adibito ad altre mansioni; da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento.
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento dovrà prioritariamente favorire:

- la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello adibito all'ufficio per le relazioni con il pubblico, anche attraverso la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere per quel personale che può farne uso pratico;
- approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro;
- una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, finalizzato all'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione da aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, 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.

La partecipazione con profitto alle attività di formazione darà luogo all'acquisizione di credito formativo, purché siano rispettati i seguenti criteri:

- il corso sia attinente al profilo professionale rivestito o al servizio/ufficio assegnato;
- ovvero l'attività formativa tenda allo sviluppo di nuove professionalità non presenti nell'ente;
- sia certificata la regolare frequenza del corso e questo si concluda con l'accertamento e la certificazione dell'avvenuta acquisizione della professionalità.

Gli eventi formativi privi di attinenza o del momento di verifica finale, pur non immediatamente valutabili, possono essere ripresi in considerazione successivamente, nel caso di modifica profilo.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori dall'orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato di finale validamente riconosciuto.

L'Ufficio del Personale è tenuto ad aggiornare i fascicoli di ogni dipendente con le informazioni relative alle attività di formazione.