

**COMUNE DI FLORIDIA**

**Provincia di Siracusa**

**Accordo decentrato integrativo relativo alla ripartizione del fondo delle risorse decentrate anno 2012.**

Il giorno otto del mese di gennaio dell'anno 2012 alle ore 10,30 , a seguito della delibera di **G.M. n.181 del 27/12/2012** di autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante composta per la parte pubblica da:

il Presidente f.to dr. Carmelo Innocente  
componenti F.to avv. Giuseppe Palazzolo  
dott.ssa Agata Cornelio

per la parte sindacale da ,

- la RSU composta dai Sigg:

F.to Spada Francesco \_\_\_\_\_

f.to Quartararo Letterio \_\_\_\_\_

f.to Failla Davide \_\_\_\_\_

f.to Lauria Agostino \_\_\_\_\_

f.to Buccheri Cettina \_\_\_\_\_

f.to Paparella Marieve \_\_\_\_\_

f.to Paparella Domenico \_\_\_\_\_

f.to Tinè Maurizio \_\_\_\_\_

f.to Garofalo Silvana \_\_\_\_\_

dalle OO..SS..

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'accordo decentrato integrativo relativo all'anno 2012 del personale dipendente del Comune di Floridia.

## Art.1

### Oggetto e durata

Il presente accordo decentrato integrativo, relativo alla ripartizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2012, si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, del Comune **di Florida**.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

## Art.2

### Costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2012.

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. n.125 del 20/9/2012 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 2012 per l'importo dell'importo dell'1,00 % 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 2012 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 stanziare 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.IGS. 2 aprile 2006, n.163; tale importo non è stato determinato e che lo stesso sarà quantificato in sede di approvazione dei singoli progetti; tali compensi sono esclusi dalla disciplina di cui all'art.9, comma 2bis della l.122/2010 ;
- i compensi ISTAT iscritti in bilancio come partita di giro "spese in conto terzi" e in eguale importo in entrata.

Le parti prendono pertanto atto che per l'anno 2012 il fondo delle risorse decentrate è **costituito** come da **allegato "A"** al presente atto ed ammonta complessivamente a euro **281.169,24** di cui euro **204.040,92** risorse stabili ed euro **77.128,32** risorse variabili.

## Art.3

### Ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012

Le risorse del Fondo dovranno essere destinate ad effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente, nella qualità e nella celerità dei servizi erogati.

Le parti danno atto che sono presenti nel fondo ma risultano già impegnate, in forza delle vigenti disposizioni contrattuali, le seguenti somme:

- 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, per l'importo complessivo di euro 4.803,60 ;
- l'indennità di comparto nella quota gravante sul fondo per l'importo complessivo di euro 66.589,86.

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

Per l'anno 2012 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.

#### **Art.4**

##### **Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2012**

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.

#### **UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI**

##### **Art.5**

##### **Risorse destinate a compensare la produttività ovvero la performance organizzativa e individuale**

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 dal1/1/2011 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 risorse destinate a premiare la produttività ovvero **la performance organizzativa (dei settori) e individuale sono ripartite** tra i settori in funzione del raggiungimento gli obiettivi gestionali assegnati, così come definiti dall'art.5 del D.Lgs n.150/2010 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 i 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), ed è subordinata alla certificazione positiva ( validazione), operata dal N.O.I.V. dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (relazione previsionale e programmatica, PEG e Piano degli obiettivi) così come previsto nel regolamento approvato dall'Ente. 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.

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 e al parametro individuale come sopra determinato.

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 20.866,61**.

Le parti convengono che eventuali riduzioni del fondo dovute a cessazione non previste del personale nell'anno 2012 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.6**

**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.

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 e degli orientamenti ARAN come di seguito riepilogati.

**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.

Si da atto 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.

**L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive €30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) 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.

**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 prestatato;
- 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 è 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 con la individuazione delle seguenti aree di pronto intervento Con delibera di G.M.-n.230 del 12/10/2000, 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	n. addetti	Arco temporale
Tecnico-manutentivo- squadra pronto intervento	5	sabato e giorni festivi dalle 7,30 alle 19,30
Stato Civile	1	sabato e giorni festivi dalle 7,30 alle 19,30
Vigilanza	3	tutti i giorni dalle 22,00 alle 8,00

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

**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:

- a) per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato, etc.);
- b) 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.
- c) 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 € 1000,00 a €5000,00	€ 0,60
Da € 5001,00 a €12000,00	€ 1,20
Da € 12001,00	€ 1,55

**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.

Anche in assenza di turnazione la maggiorazione è rispettivamente corrisposta al personale che svolge 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**

Per l'anno 2012 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 **92876,93** così, presuntivamente, distinti:

<b>Indennità</b>			<b>Importo euro</b>
<b>Turnazione Polizia Municipale</b>			54390,87
<b>Maggiorazione oraria</b>			
Galleria civica			1.408,26
Cimitero			1727,76
<b>Reperibilità</b>	<b>Feriali</b>	<b>festivi</b>	
Stato Civile	52 X 1	56 X 1	1.711,58
Manutenzione	52 X 6	56 X 5	7218,64
Vigili Urbani	309 X 3	56 X 3	13228,22
<b>Rischio</b>	35 unità	30,00x11	11.410,8
<b>Disagio</b>			
Messi notificatori	4 unità	15,00	720,00
<b>Maneggio valori</b>	<b>n.giorni</b>	<b>indennità</b>	
Economo	312	1,55	483,60
Riscuotitore violazioni c.d.s.	312	1,20	374,40
Riscuotitore diritti segreteria sett.demografico	312	0,60	187,20
Riscuotitori COSAP e diritti affissioni	52*2	0,60	62,40
Riscuotitori COSAP mercato settimanale	52*2	0,60	62,40
Riscuotitori proventi trasporto scolastico	312	0,60	187,20
<b>TOTALE</b>			<b>92986,13</b>

L e indennità sopraelencate sono di norma liquidati 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 incapienza del fondo qui disciplinato le risorse necessarie saranno automaticamente prelevate dal fondo per la produttività.

#### **Art.6 bis**

#### **Risorse destinate a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano 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 **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€2.500**.

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.

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 indicati:

- incaricati di sostituire i responsabili di servizio in caso di assenza o impedimento
- Titolari di posizioni di staff o di incarichi a diretta nomina sindacale previsti da leggi regolamenti
- responsabili di procedimenti ai sensi della L.241/90 che comportano l'assunzione di una responsabilità conclusiva, nei confronti dell'esterno, a seguito di un'attività amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali
- personale delegato alla rappresentanza in giudizio.

L'ammontare del compenso è di importo variabile sulla base dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità
- specializzazione richiesta
- complessità delle competenze attribuite

Esso comunque non potrà superare i seguenti limiti di importo lordo:

- per la categoria D euro 2.500,00
- per la categoria C euro 1.500,00
- Per la categoria B euro 1.000,00

L'attribuzione del compenso è legata alla formale assegnazione dell'incarico che deve comportare una responsabilità aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente assegnata al profilo.

Le specifiche responsabilità sono assegnate in funzione degli obiettivi dell'ente e quindi possono essere riconsiderate annualmente in sede di programmazione a seguito di cambiamenti nella struttura organizzativa o a nuove disposizioni normative.

La ricognizione delle posizioni di responsabilità e la determinazione del quantum 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 i criteri qui indicati nonché della loro compatibilità con le risorse stabilite nel fondo.



Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per 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.

Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale le specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella precedente nella misura **massima di €300 annuali**.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile di tributi non coincidente con posizione organizzativa
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Formatore professionale
f) Responsabile di archivi informatici
g) Ufficiale giudiziario
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

Le indennità di cui al presente articolo sono erogate a favore dei dipendenti che abbiano effettivamente svolto le attività cui sono preposti a seguito di valutazione che tenga conto del merito e dell'impegno dimostrati nello svolgimento dello stesso.

L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

Per l'anno 2012 il fondo per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano 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 **16.000,00**. L'utilizzo di tale fondo sarà così effettuato :

- una parte pari a euro **7500,00** viene destinato a compensare, complessivamente, gli incaricati di sostituire i responsabili di settore;
- una parte pari a euro **5500,00** è destinata a compensare complessivamente gli incaricati a diretta nomina sindacale previsti dalla legge o dal contratto;
- una parte pari a euro **3000,00** è destinata a compensare complessivamente i responsabili di procedimento.

## **Art.7**

### **Progressione orizzontale**

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 di non destinare alcun importo alla progressione orizzontale 2012 .

Le parti si riservano ogni ulteriore rideterminazione nel caso intervengano nuovi orientamenti in materia.

## UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI

### Art.8

#### **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 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 vantaggi 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 previo 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 evidenzia 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 2012 le risorse di cui al presente articolo sono quantificate in euro **31.604,32**.

#### **Art.9**

##### **Utilizzo delle risorse 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 2012 tali risorse sono quantificate in euro **32.254,00**.

#### **Art.10**

##### **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 2012 tali risorse sono quantificate presuntivamente nell'importo massimo liquidabile di **euro 4200,00**,

#### **Art.11**

##### **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 notturni** 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 2012 tali risorse vengono quantificate nel limite massimo liquidabile di in **euro 9070,00**

#### **Art.12**

##### **Compensi messi notificatori**

Le parti concordano sull'opportunità di intraprender le iniziative per l' applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/9/2000 affinché, a decorrere dal prossimo anno, 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.13**

##### **Incentivi per la progettazione**

Le parti danno atto che per l'anno 2012 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 verrà determinato in sede di dell'approvazione dei singoli progetti. Il compenso è ripartito tra i partecipanti 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.15**

##### **Economie fondo risorse variabili**

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

#### **Art.16**

##### **Disposizione finale**

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.17**

##### **Procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

1. 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 cpllegio dei revisori dei conti ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. 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.

Allegato "A"

<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2012</b>	
Descrizione	IMPORTO
<b>RISORSE STABILI</b>	
Art. 14, comma 4(r.l.s.) CCNL 98-01	2.636,10
Art. 15, comma 1, lett. A) CCNL 98-01	218.686,49
Art. 15, comma 1, lett. G)	31.393,17
Art. 15, comma 1, lett. H)	774,72
Art. 15, comma 1, lett. J)	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	<b>319.655,80</b>
ria ed assegni ad personam personale cessato art.4, c.2 ccnl 00-01	41.833,37
art.34, comma 4 ccnl 02-05( progress orizz. ritornate nel fondo)	56.249,97
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, c2,5,6,7	
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
incre riduz stabile straordinario art.14 c.3 ccnl 98-01	
incred trasf .funzioni art.15, c.1,ccnl 98/01	
incre dotaz organica art.15, c.5 ccnl 98/01	
altre risorse fisse stabili	
<b>TOTALE RISORSE STABILI DA DECURTARE</b>	<b>448.668,98</b>
decurt fondo parte fissa limite 2010(446221,66) art.9 c.2bis l.122/2010	-2.447,32
decurt fondo parte fissa per riduz pers. Anni 2011- 2012 art.9 c.2bis l.122/2010/ (3,55%)	-15.840,87
altre decurtazioni del fondo- PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	-222.271,20
altre decurtazioni del fondo- riclassif I e II e V q.f.	-4.068,67
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>204.040,92</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
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	32.254,00
risparmi straord. accertati a consuntivo art.14ccnl 98-01	
liquid. sentenze favorevoli all'Ente art.27 ccnl 14/9/2000	
integrazione 1% art.15, c.2,ccnl 98-01	35.340,85
nuovi servizi o riorg. Art.15, c.5, ccnl 98-01	
messi notificatori ( art.54 ccnl 14/9/2000)	
altre risorse variabili - quota proventi art. del CDS	9.070,00
somme non utilizzate fondo anno precedente	
totale risorse variabili da decurtare	80.864,85
decurt fondo parte fissa limite 2010 (79.999,02) art.9 c.2bis l.122/2010	-865,83
decurt fondo parte variabile per riduz pers. Anni 2011- 2012 art.9 c.2bis l.122/2010/ (3,55%)	-2.870,70
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>77.128,32</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>281.169,24</b>

**ALLEGATO "B"**

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012	
DESCRIZIONE	IMPORTO
<b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	
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)	66.589,86
<b>TOTALE A - FINANZIAMENTI GIA' IMPEGNATI</b>	<b>72.168,18</b>
B) ALTRI COMPENSI FINANZIATI CON RISORSE DECENTRATE STABILI CONTRATTATE DAL CCDIE	
Compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa dei settori	22.886,61
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)	92.986,13
Fondo per particolari responsabilità ( art.17 c.2 lett.f) ed i) ) CCNL 1/4/1999	16.000,00
Fondo per la progressione orizzontale 2012 ( art.17 c.2 lett b	
<b>TOTALE B) RISORSE STABILI CONTRATTATE</b>	<b>131.872,74</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI (A+B)</b>	<b>204.040,92</b>
<b>C) UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	
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)	<b>31.604,32</b>
Compensi finanziati con quota proventi art.208 Codice della Strada	9.070,00
Compensi per accertamenti ICI	4.200,00
Incentivo per specifiche attività e prestazioni- ART.16 L.R.N.41/96	32.254,00
<b>TOTALE C- COMPENSI CON RISORSE VARIABILI</b>	<b>77.128,32</b>
<b>TOTALE A +B+C- UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>281.169,24</b>

## **ALLEGATO "C"**

### **PIANO DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2012 –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.

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. Si prevede che ogni settore provveda ad implementare la modulistica a disposizione dei cittadini e che tutti gli avvisi pubblici siano pubblicati sul sito.

#### **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 nel pomeriggio di lunedì. 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 2012 esso si concretizzerà nell'approfondimento e nella verifica della conoscenza da parte di dipendenti comunali del **Codice Vigna** così come sollecitato dall'assessorato alle Autonomie locali della regione siciliana.