COMUNE DI ARDORE

Provincia di Reggio Calabria

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO GIURIDICO ED ECONOMICO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO E DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' RIFERITO A TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ECONOMICA ANNUALITA' 2015 – GIURIDICA A VALENZA DAL 1° GENNAIO 2015 AL 31 DICEMBRE 2015

I N D I C E

PREMESSA

TITOLO I°
Disposizioni Generali

ART. 1 Ambito di applicazione e durata

ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

ART. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

TITOLO II°
MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ART. 4 Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

ART. 5 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

ART. 6 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

TITOLO III°

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 7 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004

TITOLO IV°

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

ART. 8 Fondo progressioni economiche orizzontali

ART. 9 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

ART.10 Riparto risorse destinate alle indennità, rischio, reperibilità. Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CCNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004.

ART.11 Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

ART 12 utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ART.13 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

ART. 14 Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

ART. 15 Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

ART. 16 Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

ART. 17 Pari opportunità

ART. 18 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

ART. 19 Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale
ART. 20 Servizi minimi essenziali

TITOLO V°

MONITORAGGIO, VERIFICA E NORME FINALI

ART. 21 Costituzione Commissioni bilaterali per il monitoraggio
ART. 22 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
Art. 23 Disposizioni finali

==========

ALLEGATI A) – B) – C E D

Oggi 29 (ventinove) giugno 2016 alle ore 10,30 si è riunita, presso la sede comunale, la delegazione trattante, convocata con nota prot. 5885 del 13/06/2016, per discutere sul seguente argomento "Stipula definitiva Contratto integrativo decentrato 2015", nelle persone di :

Parte Pubblica:
Dott Domenico Stranges – Presidente **Presente**
Rag. Agata Varacalli Responsabile U.O.C. n. 1 **Presente**
Dott. Zappavigna Bruno Responsabile U.O.C. n. 2 **Presente**
Geom. Armeni Domenica Responsabile U.O.C. n. 4 **Presente**

RSU Aziendali
Romanello Pietro - **Presente**
Irilli Domenico- **Presente**
Zappavigna Salvatore- **Presente**
Primerano Saverio - **Assente**
Cristiano Domenico - **Assente**
Per le OO.SS.

Presenti: 1) C.S.A. Regione Autonomia Locale
Sig Pettè Antonino;

Premesso che:
Con deliberazione della G.C. n. 48 del 20/11/2015, esecutiva, è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica e approvate le linee di indirizzo per la Delegazione Trattante di parte Pubblica ai fini della CCDI per l'anno 2015.
L'Ufficio di Ragioneria, con determina n. 92 del 25.11.2015, ha quantificato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, relativo al fondo salario accessorio 2015, tenendo conto di quanto innovato dalla Legge e predisposta la relazione di accompagnamento.
Con verbale del 07/12/2015 è stata stipulata l'ipotesi di contrattazione decentrata integrativa anno 2015.
Con deliberazione della G.C. n. 70 in data 10/06/2016 è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla stipula definitiva del Contratto integrativo decentrato anno 2015.
Visti:
La relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2015, prodotto dalla Responsabile del Servizio Economico Finanziario;
Il parere dell'Organo di revisione.
I suddetti rappresentanti di parte pubblica e delle OO.SS. preso atto del prospetto relativo al fondo salario accessorio 2015, stipulano quanto segue:

TITOLO I°
Disposizioni generali

ART. 1
ambito di applicazione e durata

Il presente contratto si applica al personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato vigente nel periodo interessato alla contrattazione. Salvo diversa decorrenza specificatamente indicata, le clausole contrattuale entrano in vigore dalla data della sottoscrizione.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno **2015**, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, nonché riconferma le relazioni sindacali di cui all'Art. 3 del CCNL 22.1. 2004.
Il presente CCDI tiene conto della disciplina del CCNL 2002-2005 stipulato in data 22/01/2004, dei CCNL per il biennio economico 2006-2007 e 2008/2009, nonché dei precedenti contratti decentrati integrativi stipulati tra le parti.
La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti, è da ritenersi valido, per la parte economica, **annualità 2015.**
In presenza di significativi scostamenti le parti concordano di operare una verifica congiunta .
Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato fino alla sottoscrizione del successivo così come previsto dal C.C.N.L.
Il presente CCDI ha durata fino alla stipulazione del successivo, salvo l'ipotesi di cui all'art.2 comma 4° del CCNL del 22-01-2004. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza specificatamente indicata dal presente contratto.
Il contratto decentrato integrativo, valido fino alla sottoscrizione del nuovo, potrà essere modificato attraverso il vigente sistema delle relazioni sindacali a richiesta delle parti.
La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto collettivo decentrato è presentata dalle OO.SS. e /o dalla RSU, di norma, 3 mesi prima della scadenza, in via eccezionale stante la difficoltà di determinare la quantificazione del fondo, per l'anno **2015** la piattaforma è presentata dalla parte pubblica. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
Il CCDI persegue il duplice obiettivo di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente. Entrambi gli obiettivi si realizzano attraverso un sistema di gestione interna e di verifica dei risultati raggiunti e con la salvaguardia dei livelli retributivi raggiunti dal personale

ART. 2
interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:
1 - "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01 – e art. 4 comma 5 CCNL 1.4.1999);
2 - le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3
procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Le parti fanno rinvio all'art.4 del CCNL del 22-01-2004.

TITOLO II
Materie del contratto collettivo decentrato integrativo

ART. 4
Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di ente

1. La contrattazione integrativa decentrata a livello di Ente si svolge sulle seguenti materie:
   - i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17 e secondo le modalità di verifica stabilite dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004;
   - i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
   - le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g) ed i);
   - i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
   - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;
   - implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
   - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
   - i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
   - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL del 1/4/1999;
   - le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
   - criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL relativo al nuovo sistema di classificazione stipulato in data 31/3/1999:
   - completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;

3. Il presente contratto disciplina inoltre ulteriori materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vari CCNL vigenti.

4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultati dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5. Le clausole difformi, ai sensi del 5° comma dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999, nonché ai sensi del 3° comma dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5.
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

4. costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
5. mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);
6. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate il personale di B e C e Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
7. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
8. quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno);
9. identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
10. di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).
11. Per l'anno **2015** la loro ripartizione e destinazione è quella individuata dal prospetto inserito al presente contratto collettivo decentrato integrativo.

12. Per gli anni successivi al **2015,** sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto con le OO.SS.

Art. 6
Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto 2015.

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno **2015,** dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Con la precisazione che una parte di tale indennità, determinata in ragione del personale in servizio e dalle misure indicate nella colonna 1 della predetta tabella D, resta a carico del bilancio dell'Ente.
2. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del CCNL del 22/1/2004, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime

risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

3. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
4. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
5. Per l'anno **2015** la quota annuale dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a **€.** 11.637,81

TITOLO III°
Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 7
costituzione del fondo di cui all'art. 31 ccnl 22/01/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2015 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno **2015** secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composte:

COMUNE DI ARDORE
FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2015
RISORSE DECENTRATE STABILI

CONTRATTO	DESCRIZIONE FONTE di FINANZIAMNETO	IMPORTO	FINANZIAMNRO GIA' UTILIZZATO	IMPORTO
CCNL 01.04.99	Art. 14 comma 4		Progressioni Orizzontali	€ 30.207,96
	Art. 15 comma 1, lett a)	€ 44.334,16	PO quota già fruita da sal. Acc.	
	Art. 15 comma 1, lett b)		Indennità di comparto	€ 11.637,81
	Art. 15 comma 1, lett c)		Indennità pers.educ. Asili nido	
	Art. 15 comma 1, lett e)		Reinquadramento 31.03.1999	
	Art. 15 comma 1, lett g)		Indennità Comparto T.D.	€ 20.049,12
	Art. 15 comma 1, lett h)		TOTALE (b)	€ 61.894,89
	Art. 15 comma 1, lett i)			
	Art. 15 comma 1, lett j)	€ 3.663,56	RIMANENZA FONDO (a-b)	€ 43.371,59
	Art. 15 comma 1, lett l)		RIMANENZA FONDO	
	Art. 15 comma 5	€ 26.266,46	2010 e precedenti	€ -
CCNL 05.10.01	Art. 4 comma 1)	€ 8.330,96	TOTALE FONDO DISPONIBILE	€ 43.371,59
	Art. 4 c. 2) RIA pers. Cess. Da 2000	€ 5.937,97		
CCNL 21.01.04	Art. 32 comma 1)	€ 3.425,23		
	Art. 32 comma 2)	€ 2.762,28		
	Art. 32 comma 7)			
CCNL 08.02.06	Art. 4 comma 1) anno 2006	€ 3.140,20		
	Art. 4 comma 2-a) solo 2006			
CCNL 11.04.08	Art. 8 comma 2) da anno 2008	€ 4.648,04		
	Art. 8 comma 3) solo 2008			
	Economie 2014 (reperibilità)	€ 7.000,00		

D.L. 78/2010 Cir. Rag. Gen. Stato 12/11	Dim. Ai sensi art. 9 del D.L. 78/2010 circ. Rag. Stato - Cessati 2012	€ 3.451,81	
D.L. 78/2010 Cir. Rag. Gen. Stato 12/11	Dim. Ai sensi art. 9 del D.L. 78/2010 e circ. Rag. Stato Cessati 2013	€ 790,57	
	TOTALE (a)	€ 105.266,48	DISPONIBILITA' FONDO 2015 € 43.371,59

TITOLO IV°
Utilizzo delle risorse stabili

Art. 8
fondo progressioni economiche orizzontali anno 2015

Il Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali comprensivo delle progressioni effettuate nella vigenza del CCNL 1998-2001 ,2002-2005 e 2006-2007 per l'anno **2015** ammonta complessivamente a €. 30.207,96, per l'anno 2015 non si è proceduto ad alcuna progressione.

ART. 9
utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennita' di comparto

Per l'anno 2015 l'indennità di comparto finanziata con risorse decentrate stabili è pari a **€. 31.686,93** finanziata con le risorse stabili previste dall'art. 32 comma 1 del CCNL 22.1.2004 e finalizzate a tale istituto.

ART. 10
riparto risorse destinate alle indennita', rischio, disagio

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2015 ammontano a € 17.210,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art.13 del CCDI del 23/12/2005:
indennità di rischio: € 15.710,00
indennità di disaggio € 1.500,00
2. Le parti stabiliscono che per l'anno 2015 le risorse destinate dall'art. 5, 3° comma lettera e) del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari. Dette risorse, come finanziate annualmente, sono pertanto destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:

INDENNITÀ DI RISCHIO:

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

- Servizio Autoparco (Autisti)
- Servizio Tecnico Manutentivo (Operai e Capi Operai);
- Servizio Cimiteriale (operai- necrofori)
- Vigili urbani
- Servizi amministrativi
- Servizi tecnici

Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione trimestrale resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio personale quanto segue:

1) le unità lavorative interessate che rientrano nelle tipologie sopra dette, specificando le caratteristiche del rischio
2) le effettive presenze in servizio per i mesi corrispondenti

L'importo mensile massimo sarà di € **30,00** per n. 11 mensilità. – Mansioni plurime: Sarà riconosciuta una indennità aggiuntiva agli operatori che espletano mansioni plurime.
Totale fondo € 15.710,00.

INDENNITÀ DI DISAGIO

L'indennità di disagio, prevista in € 1.500,00, intende corrispondere economicamente allo svolgimento di attività e servizi, svolti dal personale dell'ente, appartenenti alle categorie A, B, C, considerate, nell'ambito del presente accordo, particolarmente disagiate per il lavoratore, avuto riguardo alla natura dell'attività lavorativa espletata e alla specificità dell'utenza servita nell'ambito delle predette attività.
L'Indennità trova applicazione sia nei riguardi del personale a tempo indeterminato che nei riguardi del personale a tempo determinato.
Rimane inteso che l'indennità di disagio intende rapportarsi alla particolare prestazione lavorativa del dipendente interessato, intendendo pertanto corrispondere ad una specifica situazione lavorativa connotata appunto da elementi tali da farla apparire maggiormente gravosa rispetto ad una ordinaria prestazione lavorativa resa a favore di questa Amministrazione. In sostanza, la fattispecie lavorativa comportante il riconoscimento dell'indennità di disagio non deve estrinsecarsi in una attività lavorativa aggiuntiva rispetto all'ordinario e comunque eccedente la categoria di inquadramento ed il profilo professionale posseduto, ma deve unicamente rapportarsi a particolari modalità della prestazione lavorativa caratterizzate da una certa penosità e/o gravosità della stessa rispetto ad una comune ed ordinaria prestazione lavorativa.
Tale indennità sarà riconosciuta agli autisti scuolabus per l'orario spezzato, per i viaggi didattici organizzati dalle scuole e per i necessari servizi e mansioni plurime.
Le parti si danno reciprocamente atto che dal combinato disposto delle clausole contrattuali vigenti non emerge alcuno specifico divieto in merito all'eventuale cumulo di più indennità in capo alla medesima persona, purchè, ovviamente, l'attività prestata dai lavoratori interessati soddisfi i requisiti giuridici previsti in sede contrattuale, collettiva nazionale e/o decentrata integrativa, per le indennità medesime.
Le parti concordano che le indennità così come determinate avranno decorrenza dal 1 Gennaio 2015

Art. 11

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99
I responsabili concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dal 6° comma dell'art. 36 del CCNL 06/07/1995 e quindi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.
I responsabili individuano con proprie disposizioni di organizzazione, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categoria C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.
Al personale delle categorie C e B a cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo massimo di € 2.500,00, come stabilito dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09/05/2006 e si riconoscono le disposizioni di cui all'art. 36 c. 3 del CCNL 22.01.2006 e successive modifiche ed integrazioni per una spesa complessiva annua di , € 11.550,00

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

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e B	**Compensi annui**
Responsabilità riferite a personale di categoria C o B, individuate dal **Responsabile del servizio**: 1) per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria; responsabilità di procedimenti amministrativi e assenza di Cat. D responsabile dell'ufficio. Con delega all'adozione del provvedimento finale da parte del **Responsabile del servizio , compresa sostituzione, per un periodo breve, del Responsabile del servizio che non è retribuita come mansione superiore** **2)Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi** **3) Versatilità a ricoprire la responsabilità di più servizi** **4) Unica figura professionale presente nel servizio ed non sostituibile con altro responsabile**	**FINO** **A € 2.500,00**

In sede di verifica semestrale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione semestrale resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio personale quanto segue:

1. le unità lavorative interessate che rientrano nelle tipologie sopra dette , specificando quali responsabilità sono state attribuite;
2. la misura della indennità da erogare in rapporto ai procedimenti ad essi assegnati

Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre successivo di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno il responsabile del servizio Finanziario sulle condizioni della persistenza dei requisiti e della conseguente assegnazione dell'importo.

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

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

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

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

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

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

Si conferma l'indennità di € 300,00 da erogare al messo notificatore ai sensi dell'art. 17 lett i) del CC.N.L. dell'1/4/1999 per la funzioni di ufficiale giudiziario.

Fondo per il servizio di reperibilità/pronto intervento
Viene istituito il fondo pre il servizio di reperibilità/pronto intervento per come disciplinato dai CC.N.L. e dal regolamento comunale approvato con deliberazione della C.S. n. 35 in data 12/03/2014. La dotazione del fondo è quantificata in € 7.950,25
I settori interessati sono:
U.O.C. n. 1 e U.O.C. n. 4 per le seguenti tipologie

Aree di pronto intervento	Tipologia dei servizi di pronta reperibilità
Cimiteri **Servizio Cimiteri**	Apertura e chiusura dei cimiteri comunali per l'accoglimento delle salme in caso di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di incidenti accidentali.
Rete Fognaria **Servizio Tecnico**	Stasature delle cunette fognarie. Valutazione di eventuali danni arrecati a privati da intasamento fognario comunale. Delimitazione con apposita segnaletica di botole fognarie dissestate dal manto stradale, valutate pericolose ai fini della viabilità ed incolumità pubblica
Rete di Viabilità stradale **Servizio Tecnico** **Polizia Locale**	Apposizione di apposita segnaletica stradale indicante pericoli sulla sede stradale (buche, botole di sottoservizi anche di altri enti, perdita di acqua). Stasature delle cunette fognarie. Spargimento di sale sulle sedi stradali causa ghiaccio. Interventi mirati al ripristino di segnaletica stradale danneggiata a seguito di incidenti stradali. Rimozione di tabelloni pubblicitari abbattuti da eventi accidentali
Rete di pubblica illuminazione. **Servizio Tecnico** **Polizia Locale**	Interventi di messa insicurezza di pali pericolanti divelti a causa di incidenti stradali o agenti atmosferici
Rete acquedotto **Servizio Tecnico**	Interventi su improvvise perdite idriche alla rete di distribuzione. Interventi di eventuali disservizi alla distruzione idrica. Interventi a supporto della conduzione degli impianti di sollevamento acque.
Polizia Locale	Prima attivazione e supporto ai servizi tecnici per la sicurezza sulla viabilità. Trattamento Sanitario Obbligatorio. Rilevamento incidenti stradali. Altri servizi previsti nell'ambito del vigente Regolamento di Polizia Locale per attività varie di competenza della P.L. ove non è derogabile l'intervento.
Demografici: **Servizio di Stato Civile**	Denunce di morte. Trasporti funebri.
Servizio Sociale	Interventi ordinati dalle Autorità Giudiziarie in favore di minori, anziani abbandonati, dementi, ecc….

ART 12

Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali- quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. L'Amministrazione comunale si impegna:
   a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4, 5, 6, del D.L. 6-7-2011 n. 98, convertito dalla legge 15/7/201(1 n. Ili), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;
   b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione o, in alternativa, entro la prima decade del mese di marzo, al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (articoli 15 e 17 del CCNL1/4/1999).
3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
4. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore ed individuali (previsti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (*produttività collettiva*)
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (*progetti di settore*);

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

Produttività collettiva

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

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall 'Ente , tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

3. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili di Settore assegnano, in relazione al piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di

valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

4. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile di Settore.

Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

A. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;

B. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni catego ria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

C. le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

D. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

5. La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti ambiti

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

A) La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dall'(OIV), mentre la valutazione' dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante la suddivisione in percentuale del 20% collegata alla valutazione dell'OIV alla struttura e l'80% di competenza del Capo Settore.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi ndividuali.

I compensi individuali legati alla performance devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo la tabella di calcolo (allegato B) e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

1. La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalia sua volontà;
- nella valutazione va tenuto conto, in ogni caso,dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come

egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;

- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni c risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;
- si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui a cui dovranno essere detratte tutte le assenze ad eccezione dei congedi ordin ari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

2. Per l'attribuzione dei compensi individuali i dirigenti entro il primo trimestre di ogni anno,e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi,provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione allegata A) sulla base dei seguenti criteri generali, e nei rispetto dei sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente:

a) Adattabilità delie prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delie prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al rapporto con l'utenza;

b) Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limii i della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale;

c) Disponibilità ai cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;

d) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;

e) Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;

f) Disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

3. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione, mediante l'allegato A/i, che lo interessa individualmente e avrà diritto dì averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, mediante l'allegato A/2. con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Dirigente del Settore per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

4. Per i dipendenti inquadrati nella cat. A il parametro di cui alla lett. c) non concorrerà alla determinazione della retribuzione accessoria, tranne nei casi in cui il cambiamento tecnologico e/o organizzativo è presente. In tali casi la valutazione complessiva dovrà essere rapportata a 5 o a 6 parametri.

Performance organizzativa di settore

1. La performance organizzativa è legata od obiettivi strategici di settore o anche intersettoriali,

2. I compensi legati alla performance organizzativa devono essere corrisposti ai

lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

3. L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla performance organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto nello schema allegato C) e D), tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Criteri generali di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionali tà è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati; le modalità operative di tale sistema si ispirano a critèri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2.1 Responsabili di Servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità *espressa* dai singoli lavoratori ricercano frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3.La valutazione della performance è effettuata dai responsabili di settore, in applicazione della metodologia di valutazione approvata nell'Ente.
L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, è calcolato secondo il calcolo allegato B e C. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.
I parametri retributivi da utilizzare per la determinazione del compenso sono i seguenti e il calcolo previsto nello schema allegato, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

I responsabili dei servizi prendono atto che per finanziare la maggiore produttività ed il miglioramento dei servizi sono state quantificate complessivamente €. 6.361,34.

Le parti convengono che le economie che si realizzeranno dall'applicazione del presente accordo saranno destinate al fondo per la produttività collettiva.
Le parti convengono, infine, che si applicano al presente contratto le disposizioni normative approvate con il precedente Contratto Integrativo Decentrato per l'anno 2014.

Art. 13
Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999 sono:
   - ex art. 92, comma 1, del D.Legs. n 163/2006, e s.m.i.:
     - incentivo non superiore a quanto previsto dalla norma vigente e dai regolamenti comunali dell'importo a base di gara di un'opera ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, redazione piano di sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo;
     - incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.

- incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto
  - ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996,

La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999.

2. **Pertanto per incentivare le specifiche attività e prestazioni ex art. 92, comma 1, del D.Legs. n 163/2006, e s.m.i., correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera K, del CCNL del 1/4/1999, le parti convengono di approvare i criteri, assunti nel regolamento approvato dalla C.S. n. 45 del 06.5.2015.**

3. Successivamente alla firma dei singoli accordi l'amministrazione si impegna a fornire, alle OO.SS., preventivamente tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.

Art. 14
Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) del CCNL. del 1.4.99 concordano quanto segue:
   - la formazione del personale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
   - la formazione aziendale assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;
   - la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale;
   - il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.

2. La formazione pertanto deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi secondo le seguenti attività:
   a) corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni.
      Tali corsi devono essere indirizzati:
      1. all'accrescimento dei livelli e contesti professionali;
      2. alla formazione del personale al momento dell'assunzione;
      3. ai percorsi formativi di qualificazione, di riconversione professionale di specializzazione e di perfezionamento.
   b) corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.
   c) corsi di lingua e corsi informatici.
   d) corsi obbligatori per legge.

3. I corsi formativi dovranno tener conto, in ossequio agli obiettivi prefissati dalla Carta Sociale Europea, anche delle esigenze di formazione prospettate dal personale.

4. Lo stanziamento delle risorse, per ciascun anno finanziario, deve essere pari al 1% delle spese complessive per il personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1/4/1999.

5. La formazione e l'aggiornamento saranno programmati, dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'ente, mediante la redazione di un piano pluriennale.

6. I corsi dovranno tutti concludersi con un giudizio valutativo sui partecipanti.

7. Le certificazioni di corsi brevi di aggiornamento, a carattere seminariale, ai quali vengono inviati dipendenti di ogni settore previa determinazione del proprio dirigente non costituiscono titolo valutabile in sede di progressione orizzontale e verticale e vengono finanziati con risorse non comprese fra quelle di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99.

8. In tali ambiti, i Responsabili del servizio informeranno preventivamente l'altra parte contraente delle iniziative di aggiornamento professionale da effettuarsi con i fondi di cui al comma precedente.

9. Sulla base delle predette linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e di aggiornamento del personale l'amministrazione si impegnano a formulare un programma di massima, della stessa durata del presente contratto, che individui:

   - la quota di risorse da destinare annualmente alla formazione, in relazione alle capacità finanziarie dell'Ente;
   - le professionalità cui indirizzare i progetti di formazione e aggiornamento;
   - le priorità in relazione ai progetti dell'Ente o alle novità normative che influenzano la gestione dei servizi.

10. La progettazione dei corsi di formazione può anche prevedere l'approfondimento teorico-pratico presso altri enti pubblici e privati.

11. Di norma, l'attività di formazione e aggiornamento è svolta nelle sedi istituzionali durante l'orario di lavoro, ma può avvenire anche presso istituzioni, pubbliche e private, esterne. Qualora i corsi si svolgano fuori sede competono, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

12. Il personale che partecipa a corsi a cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e gli oneri relativi alla partecipazione sono a carico dell'Ente.

Art. 15
Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà a porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente. In modo particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. 626/94 e successivi aggiornamenti e con il contributo e la collaborazione dei RLS, verranno individuate le priorità d'azione che e garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.

2. Con riferimento al 2015 cura particolare verrà posta all'aggiornamento delle squadre di pronto intervento e alla formazione per gli addetti.

3 Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.

4 La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.

5 Si continuerà inoltre a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a persone disabili, sia la visitabilità degli spazi di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

Art. 16
Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

1. Conclusasi la recente fase di sviluppo e cambiamento organizzativo, finalizzata ad un funzionamento della struttura organizzativa coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative, l'obiettivo è nei prossimi anni quello di assestare e monitorare i processi di lavoro per raggiungere risultati orientati non solo alla qualità dei servizi offerti all'utenza, ma anche all'abbinamento di tali risultati con "meccanismi di funzionamento" di un'organizzazione agile, flessibile, caratterizzata dalla velocità e dalla tempestività d'azione.

2. In quest'ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni delle persone che lavorano nell'Ente. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali abbinati a comportamenti organizzativi orientati alla capacità di adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, all'interfunzionalità. In tal senso saranno forniti i supporti tecnologici e formativi necessari.

3. Il Piano d'interventi tecnologici prevede il riadeguamento di tutti gli strumenti informatici (hardware e software). Di conseguenza, oltre alle scelte organizzative adottate nell'ultimo periodo, potranno essere individuate ulteriori azioni di consolidamento e adeguamento della struttura. Qualora, in base a nuovi assetti organizzativi e all'evoluzione delle competenze, emergessero situazioni particolarmente critiche le parti si impegnano a verificare la congruità dell'inquadramento.

Art. 17
Pari opportunità

1 Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal comitato pari opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL del 14/9/2000 "successivo a quello dell'1/4/1999" (c.d. "code contrattuali").

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

3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali (circa tre dipendenti su quattro sono infatti donne)

Art. 18
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, sino al 31 dicembre 2015.

2. I Responsabili, nel rispetto delle disposizioni del Presidente/Direttore generale determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.

3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995.

5. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale interessato ed al Servizio Sviluppo delle Risorse Umane. Lo spostamento del turno prefissato dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato ed al Servizio Sviluppo delle Risorse Umane. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani di norma non potranno avere inizio prima delle ore 12.00.

6. In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita l'apertura al pubblico anche per due giorni in orario pomeridiano con la presenza dei dipendenti.

7. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo centrale dell'orario di servizio e per almeno due pomeriggi e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.

8. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici e degli istituti scolastico-educativi, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.

9. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei dirigenti particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

10. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli che frequentano il primo ciclo scolastico.

11. **Il personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità: max 60 minuti nell'arco dell'orario giornaliero, compatibilmente con le esigenze del servizio di assegnazione.**

12. Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

Art.19
Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

1. Allo stato attuale – vista anche la fase di esternalizzazione conclusa – non sono presenti criticità

casi, la materia specifica – così come la gestione di eccedenze di personale a fronte di eventuali ulteriori processi di "esternalizzazione" dei servizi – sarà oggetto di accordo tra le parti.

2. Nel caso in cui si determinasse un esubero di personale in servizio, anche inferiore alle 10 unità, la gestione di tali eccedenze verrà attuata in considerazione delle procedure previste dagli articoli 33 e 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/200, nei modi che saranno contrattati non appena e se si prospetterà tale evenienza. Al riguardo l'Amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva e, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti.

3. Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'Amministrazione utilizzerà tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento. Su questi problemi sarà attivata in ogni caso la contrattazione.

Art. 20
Servizi minimi essenziali

1. Non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci stata una riorganizzazione all'interno dell'ente con conseguente aggiornamento dei profili professionali, le parti concordano di individuare I SEGUNENTI SERVIZI:
   a) Stato civile e servizio elettorale;- 1 unità
   b) Igiene, sanità ed attività assistenziale; - 1 unità
   c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica; - 1 unità
   d) Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; - 1 unità
   e) Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
   f) Trasporti scolastici ;- 1 unità
   g) Servizi concernenti l'istruzione pubblica;
   h) Servizi del personale;
   i) Servizi culturali

TITOLO V
MONITORAGGIO, VERIFICA E NORME FINALI

Art. 21
Costituzione Commissioni bilaterali per il monitoraggio

1. Le parti concordano di istituire commissioni bilaterali paritetiche, ovvero osservatori al fine di monitorare, e quindi approfondire, la situazione di specifiche problematiche, in particolare concernenti:

   - l'organizzazione del lavoro;
   - l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro;
   - i servizi sociali.

   che in relazione alle dimensioni dell'amministrazione e senza oneri aggiuntivi per la stessa, avranno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

2. Tali organismi, che non hanno funzioni negoziali, sono paritetici e devono comprendere una adeguata rappresentanza femminile, svolgono la loro attività in orario di lavoro e sono così composti: una rappresentante per le organizzazioni sindacali e tre rappresentanti per la parte pubblica.

Art. 22
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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

Art. 23
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate e non in contrasto con il presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Le parti convengono che le economie che si realizzeranno dall'applicazione del presente accordo saranno destinate al fondo per la produttività collettiva del medesimo anno.
Le parti concordano di incontrarsi, per la definizione, la verifica ed applicazione del presente accordo entro aprile 2015.

Allegato A

CATEGORIA "A"

FATTORI SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale		**20**
2) Qualità della prestazione individuale resa		**40**
Puntualità e precisione	**10**	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	**20**	
Capacità d'iniziativa	**10**	
3) Qualità della prestazione con i colleghi / con l'utenza		**40**
Qualità dei rapporti con i colleghi	**20**	
Qualità dei rapporti con l'utenza	**20**	
TOTALE		**100**

CATEGORIA "B"

con profilo professionale Amministrativo

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento		20
per corsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet	10	
per interesse proprio, con il confronto sia del proprio Responsabile sia di Responsabili o colleghi d'altri Enti	10	
2) Qualità della prestazione individuale resa		50
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa, anche di piccola entità ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	20	
3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti		30
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
TOTALE		100

CATEGORIA "B"
con profilo professionale diverso da Amministrativo

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale ottenuto anche per interesse proprio, confrontandosi sia con il Responsabile sia con colleghi d'altri Enti		20
2) Qualità della prestazione individuale resa		50
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	10	
Capacità d'iniziativa, anche di piccola entità ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	20	
3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti		30
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
TOTALE		100

CATEGORIA "C"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento		20
per corsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet	10	
per interesse proprio, confrontandosi sia con il proprio Responsabile sia con Responsabili o colleghi d'altri Enti	10	
2) Qualità della prestazione individuale resa		50
Puntualità e precisione anche in considerazione di un lavoro che richiede tempi d'esecuzione molto ridotti	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa e capacità propositiva, sia di piccola sia di grande entità (es.: in assenza di direttive e informazioni dettagliate) così da risolvere e/o migliorare gli obiettivi nel minor tempo possibile e con maggior efficacia	20	
3) Qualità della prestazione / dei rapporti con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti		30
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
TOTALE		100

CATEGORIA "D"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
1) Esperienza e prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito d'interventi formativi e d'aggiornamento		20
Capacità d'applicare gli elementi informativi ricevuti	10	
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione e soddisfazione dei collaboratori	10	
2) Risultati conseguiti		40
Grado di conseguimento degli incarichi affidati e raggiungimento degli obiettivi	15	
Qualità dei rapporti con gli amministratori e con l'esterno	5	
Qualità dei rapporti con i collaboratori: capacità di esprimere comando, motivare, delegare e risolvere conflitti interpersonali	15	
Grado di partecipazione ai processi produttivi	5	
4) Qualità delle prestazioni individuale resa		40
Puntualità e precisione	10	
Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	10	
Capacità di rapportarsi con gli altri Settori / Uffici	10	
Capacità di valutare i collaboratori	10	
TOTALE		100

Allegato C e D Nei casi di contestazione della valutazione, sia per la distribuzione della produttività collettiva sia per la progressione economica orizzontale, dovrà essere presentato ricorso entro 5 (cinque) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione.

Le motivazioni del dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Segretario Comunale, del Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Responsabile del Settore. Pertanto, resta ferma in ogni caso l'autonomia decisionale del Responsabile del Settore.

Nel caso di contestazione in merito alla quantificazione della retribuzione di risultato dei dipendenti di categoria D individuati come Responsabili di Settore, si precisa che l'eventuale contestazione dovrà essere presentata al Segretario C.le entro 5 (cinque) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione finale.

Le motivazioni addotte dal dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, del Segretario Generale, del Nucleo di Valutazione e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Segretario Generale sentito il Nucleo di Valutazione.

Allegato B

RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE PER SETTURI- SERVIZI – UFFICI E CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE

1) Parametri individuali di categoria:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le performance:

a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla performance di settore
b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente
c) Sommatoria parametri individuali Settore-Servizio-Ufficio- gruppo di lavoro
d) Fondo incentivante Settore-Servizio-Ufficio — gruppo di lavoro
e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria X punteggio scheda Tab. A X giorni/ore di presenza in servizio/i giorni dell'anno
g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore - Servizio - Ufficio - gruppo di lavoro.

Calcolo dei fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio - gruppo di lavoro: = (a x c)/b da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = (d x e x f)/g

Allegato C e D

CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE PER OBIETTIVI STRATEGICI

1) Parametri individuali di categoria:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le performance:

a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla performance di settore

b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente
c) Sommatoria parametri individuali Settore-Servizio-Ufficio- gruppo di lavoro
d) Fondo incentivante Settore-Servizio-Ufficio — gruppo di lavoro
d) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
e) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria X punteggio scheda Tab. A X giorni/ore di presenza in servizio/i giorni dell'anno)
f) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore - Servizio - Ufficio - gruppo di lavoro.

Calcolo dei fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio - gruppo di lavoro: = (a x c)/b da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = (d x e x f)/g

STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015

Letto approvato e sottoscritto:

Dott Domenico Stranges – Presidente

Rag. Agata Varacalli U.O.C. 1 -

Dott. Zappavigna Bruno Responsabile U.O.C. n. 2
Geom. Armeni Domenico Responsabile U.O.C. n. 4

RSU Aziendali
Romanello Pietro
Irilli Domenico-
Zappavigna Salvatore-
Primerano Saverio - **Assente**
Cristiano Domenico - **Assente**

Per le OO.SS.

Presenti: 1) C.S.A. Regione Autonomia Locale
Sig Pettè Antonino

COMUNE DI ARDORE

PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

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 07/12/2015 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Stranges Domenico Componenti Armeni Domenico, Guglielmo Luana, Varacalli Agata e Zappavigna Bruno Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:CISAL (*elenco sigle*) + RSU Aziendali Firmatarie della preintesa: CISAL (*indicare le sigle firmatarie*) Firmatarie del contratto: _____ (*indicare le sigle firmatarie*)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		*Esempio* a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **Sì, in data** _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli **Nessun rilievo**
	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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Sì per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009**

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 (*vengono introdotte alcune descrizioni a titolo esemplificativo*)

Articolo 1. Oggetto del contratto. Vengono trattate le risorse destinate annualmente, ai sensi del DL 78/2010, al trattamento accessorio del personale dipendente

Articolo 2 Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 92 del 25.11.2015

Articolo 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Con la sottoscrizione della pre intesa vengono destinatele somme per gli istituti che, di concerto con i rappresentanti aziendali e le sigle sindacali presenti, si ritengono di indubbia necessità e priorità.

Articolo 4 Tempi di applicazione dell'accordo: Esercizio finanziario 2015

Allegato 1 Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo produttività - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. a)	6.361,34
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b)	30.207,96
Retribuzione di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c)	=========
Indennità di turno - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	=========
Indennità di reperibilità- CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	7.950,25
Indennità di rischio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	15.710,00
Indennità di maneggio valori - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	=========
Indennità di disagio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. e)	1.500,00
Compenso per specifiche responsabilità - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f)	11.550,00
Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. g)	========
Compenso per specifiche responsabilità di determinate figure professionali.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. i)	=========
Indennità per personale educativo e docente - CCNL 5.10.2001 art. 6	=========
Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14.9.2000 art. 31, c. 7	=========
Indennità di comparto - CCNL 22.1.2004 art. 33	31.686,93
Altro – Messo Notificatore	300,00
Somme rinviate	========
TOTALE	105.266,48

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI _____ /(*oppure*) Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI _____ e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi _____, con particolare riferimento a _____, ci si attende un incremento della produttività del personale _____

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

==========

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 determinazione n. 92 del 25.11.2015 nei seguenti importi[1]:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	61.894,89
Risorse variabili	43.371,59
Residui anni precedenti	========
Totale	105.266,48

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 2015 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 61.894,89

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl [2]:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	3.425,23
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	2.762,28
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	3.140,20
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	4.648,04
CCNL 05/10/2001 art. 4 c. 1	8.330,96

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità [2]

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	5.937,97
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	26.266,46
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	44.334,16
Altro	3.663,56

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate[3]

---

1 Per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede

2 Inserire eventuali note esplicative sugli incrementi effettuati

3 Inserire eventuali note esplicative sulle risorse variabili; ad esempio:
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 € _____, per una possibilità di incremento massima di € _____ (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € _____, pari al __%.
Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del NdV / OIV.
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)
In ragione dell'attivazione del servizio _____ è stata stanziata una somma di € _____, necessaria per _____

Descrizione*	Importo
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 2	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
CCNL 14.9.2000 Art. 54 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	7.000,00
Altro	

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione*	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	4.242,38
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	61.894,89
Risorse variabili	43.371,59
Residui anni precedenti	
Totale	105.266,48

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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 € _____ relative a:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	11.637,81
Progressioni orizzontali	30.207,96
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	
Altro – Comparto contrattualizzati	20.049,12
Totale	61.894,89

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI triennale _____, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 43.371,59, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	========
Indennità di rischio	15.710,00
Indennità di disagio	1.500,00
Indennità di maneggio valori	=======
Lavoro notturno e festivo	=======
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.04.1999)	11.550,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)	=======
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	=======
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	6.361,34
Altro – Reperibilità	7.950,25
Altro – Indennità Messo	300,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	43.371,59
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	43.371,59

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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 € 61.894,89, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 61.894,89. 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;

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 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

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

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Descrizione	Anno 2014	Anno 2015	Differenza
Risorse stabili	41.845,77	61.894,89	20.049,12
Risorse variabili	36.420,71	43.371,59	6.950,88
Residui anni precedenti			
Totale	78.266,48	105.266,48	27.000,00

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 programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 57, 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 precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.
La differenza in aumento del fondo 2015 rispetto al 2014 si deve intendere come implementazione dei servizi derivanti dalla contrattualizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità.

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. 92 del 25.11.2015 è impegnato al capitolo 57 del bilancio 2015.

Ardore, lì 18/12/2015

Il RESPONSABILE DELL'UOC N. 2
Area economico Finanziaria e Tributi
Dr. Bruno Zappavigna

PROT. 5836
DEL 10.06.2016

COMUNE DI ARDORE (R C)

****

VERBALE DEL REVISORE UNICO DEI CONTI N° 08
Del 09/06/2016

Oggetto : Certificazione resa ai sensi dell'art. 40 Bis D.Lgs. N° 165/2001 Della " PREINTESA Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2015 Parte Economica " per il personale dipendente del Comune di Ardore :

" Determina del Dirigente U.O.C. N° 2 –Area Economico-Finanziaria-Tributi del Comune , N° 92 del 25/11/2015 Registro U.O.C. N° 2 , avente ad oggetto : " Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - Anno 2015 - Determinazione risorse stabili " .

*Il sottoscritto **Dott. DELL'AQUILA LUIGI** in qualità di Revisore Unico Dei Conti, esaminata la Preintesa al C.C.D.I. per l'Anno 2015 per il personale Dipendente del Comune di Ardore (RC) ;*

***VISTO** l'art. 4 comma 3 del CCNL 22/01/2004 il quale dispone che spetta all'Organo di Revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ;*
***VISTO** l'art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigono una Relazione tecnica finanziaria e duna Relazione illustrativa che devono essere certificate dall'Organo di Controllo ai sensi dell'art. 40 Bis comma 1 D.Lgs. 165/2001 ;*
***VISTO** l'art. 40 bis comma 1 D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che sia effettuata dall'Organo di Controllo la verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quello derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori ;*

***ACQUISITI** :*

A) la delibera di G.C. N° 48 del 20/11/2015 avente ad oggetto " Costituzione delegazione trattante di parte pubblica e linee di indirizzo per la Delegazione Trattante di parte Pubblica ai fini della CCDI per l'anno 2015 " .

B) la Determina del Dirigente U.O.C. N° 2 –Area Economico-Finanziaria-Tributi del Comune , N° 92 del 25/11/2015 Registro U.O.C. N° 2 , avente ad oggetto : " Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - Anno 2015 - Determinazione risorse stabili;

C) la " Preintesa Contratto Integrativo Decentrato 2015 parte economica " siglata in data 07/12/2015 con la quale è stato stabilito " :

- il Riparto delle risorse destinate alle indennità, rischio, disagio " ;
- che le indennità così come determinate, nella determina di cui sopra al punto B , avranno decorrenza dal 1°/ Gennaio/ 2015 ;
- l'utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ;
- che le economie che si realizzeranno dall'applicazione del presente accordo saranno destinate al fondo per la produttività collettiva.

Da tale documentazione si evince che :

- **è stato** costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2015 – parte stabile – come da allegato prospetto alla determina di cui al punto B che ne fa parte integrante e sostanziale ;
- **nel Bilancio** 2015, all'intervento 1.01.02.01 capitoli : 56- 57- 59 sono stati previsti i necessari stanziamenti derivanti dallo stesso provvedimento ;
- **si rinvia** la quantificazione del fondo per la quota parte relativa alle risorse decentrate variabili alla realizzazione delle condizioni previste dalla vigente normativa.

Visto *il TUEL N° 267/2000 e s.m. ;*
Visto *il D.Lgs. N° 165/2001 ;*
Visto *il Vigente Regolamento di Contabilità del Comun ;*
Visto *lo Statuto Comunale dell'Ente ;*
Visto *il D.Lgs. N° 118/2011 ;*

Preso atto *del parere favorevole sotto l'aspetto tecnico, che attesta la regolarità la correttezza dell'azione amministrativa , nonché il parere favorevole sotto l'aspetto contabile resi ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. N° 267/2000 da parte del Dirigente dell'U.O.C. N° 2 Area Economico-Finanziaria e tributi a mezzo della determina di cui al punto B .*

*Tutto ciò premesso , **Il sottoscritto Revisore Unico dei Conti ,***

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE *per quanto di competenza , in merito all'ipotesi di C.C.D.I. per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015 di cui alla* **" Determina del Dirigente U.O.C. N° 2 –Area Economico-Finanziaria-Tributi del Comune , N° 92 del 25/11/2015 Registro U.O.C. N° 2 , avente ad oggetto : " Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - Anno 2015 - Determinazione risorse stabili " .**

Attesta *la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi summenzionata e la compatibilità economica finanziaria , le modalità di copertura degli oneri del fondo, con gli strumenti annuali, pluriennali di bilancio , con i vincoli posti dal CCNL e dalle norme di Legge in essere.*

INVITA *l'Ente , per quanto possibile , a far si che le destinazioni al Fondo si manifestino in modo preventivo , ad una puntuale e costante vigilanza sui vincoli finanziari, risultanti dagli strumenti di programmazione Annuale e Pluriennale .*

Il presente parere viene espresso ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000.

Il Revisore Unico dei Conti

Dott. Luigi Dell'Aquila

Copia

Delibera n. 70

Comune di Ardore

Provincia di Reggio Calabria

Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: *Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2015.-*

L'anno duemilasedici addì 10 (dieci) del mese di giugno, alle ore 13,35 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone seguenti:

N. Ord	Cognome e Nome		Qualifica	Presente (Si – No)
1	**Grenci**	Dott. Giuseppe Maria	*Sindaco*	*Si*
2	**Teotino**	Dott. Giovanni	*Assessore – Vice Sindaco*	*Si*
3	**Muscatello**	Avv. Rosita	*Assessore*	*Si*
4	**Caserta**	Maria	*Assessore*	*Si*
5	**Lascala**	Giovanni	*Assessore*	*Si*

Presiede la seduta il Sindaco, Dott. Giuseppe Maria Grenci.

Partecipa il Segretario Generale Dr. Domenico Stranges;

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti;

Visto il D.L.vo n. 267/2000;

Vista la circolare del Ministero dell'Interno n. 17102 in data 7 giugno 1990;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione;

- Il Responsabile del servizio, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere favorevole;
- Il Responsabile del servizio, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere favorevole;

Ai sensi del D.L.vo n. 267/2000, per come riportato in calce alla presente,

Dichiara aperta la riunione

ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

La Giunta Comunale

Premesso:

- Che la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti dei servizi e che essa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

- Considerato che il contratto collettivo decentrato integrativo di cui all'art. 5 del CCNL del 22/1/2004 trova definitiva applicazione a decorrere dalla data della sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti solo a seguito delle procedure di formalizzazione dell'autorizzazione alla sottoscrizione previste nel comma 3° del medesimo articolo;

- Vista la deliberazione della C.S. n. 12 del 07/5/2015, esecutiva, con la quale è stato approvato il bilancio 2015;

- Vista la deliberazione della G.C. n. 17 del 07/7/2015, esecutiva, con la quale è stato approvato il PEG 2015 e assegnate le risorse finanziarie alle U.O.;

- Vista la deliberazione della G.C. n. 48 del 20/11/2015 con la quale veniva nominata la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 10, comma 1, C.C.N.L. di comparto del 01.04.1999 e approvate le linee d'indirizzo;

- Considerato che l'autorizzazione alla sottoscrizione è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri effettuate dal Revisore unico dei conti;

- Considerato, altresì, che in data 07/12/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato del Personale non dirigente del Comune di Ardore per l'anno 2015;

- Dato atto che la suddetta ipotesi di accordo era trasmessa all'Organo di Revisione unitamente ad una relazione illustrativa tecnico - finanziaria;

- Vista la certificazione del Revisore dei Conti in data 28 gennaio 2015, con la quale, ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1 e dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si certificano:
  - la relazione illustrativa tecnico-finanziaria, allegata, redatta in conformità agli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui alla Circolare n. 25 del 19/07/2012;
  - la compatibilità dei costi del suddetto CCDI con i vincoli di bilancio, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti;
  - la compatibilità dell'articolato proposto con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL;

- Ritenuto, pertanto, di dover autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato sulla base della preintesa sottoscritta in data 07/12/2015;

- Considerato, infine che il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso per via telematica ai sensi del 5° comma dell'art. 40/bis del D.Lgs. n.165/2001, all'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni – ed al CNEL, unitamente alla relazione tecnico finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione, alla certificazione positiva del Revisore dei conti del 10.6.2016, acquisita al n. 5836 del 10.6.2016, e copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

- Preso atto che ai sensi dell'art. 67, comma 8, del D.L. 25 giungo 2008, n. 112, in attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, l'Amministrazione, ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno;

- Preso atto altresì che ai sensi dell'art. 67, comma 11, del D.L. 25 giungo 2008, n. 112, convertito in legge 06.08.2008, n. 133, l'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

- Visti gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria ai sensi dell'art. 49 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali – D.Lgvo 267/2000;

Con votazione unanime espressa nei modi di legge;

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute a trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

Delibera

1) Di autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2015, che costituisce parte integrante e sostanziale anche se non materialmente allegato alla presente deliberazione;

2) Di dare atto che il contratto decentrato, di cui si autorizza la sottoscrizione, non comporta impegni eccedenti la disponibilità finanziarie definite dal CCNL;

3) Di trasmettere, a norma dell'art. 5 del CCNL del 22/1/2004 e per via telematica ai sensi del 5° comma dell'art. 40/bis del D.Lgs. n.165/2001, all'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni – ed al CNEL, la seguente documentazione:
   a) copia del CCDI;
   b) relazione tecnico finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione;
   c) certificazione positiva del Revisore unico dei conti in data 10/06/2016;
   d) copia della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI adottata dalla Giunta in data odierna;

4) Di dare atto che ai sensi dell'art. 67, comma 8, del D.L. 25 giungo 2008, n. 112, in attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, l'amministrazione, ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno;

5) Di dare atto, infine, che ai sensi dell'art. 67, comma 11, del D.L. 25 giungo 2008, n. 112, l'amministrazione ha l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

6) Di trasmettere copia del presente atto alle RSU;

7) Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 del D.L.vo n. 267/2000 con separata votazione unanime e palese.

Allegato alla Delibera della Giunta Comunale n. 70 del 10/06/2016.

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2015, la sottoscritta Responsabile dell'U.O.C. n. 1, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. n. 267/2000, esprime parere favorevole sotto l'aspetto tecnico attestandone la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Ardore, lì 10/6/2015.

Il Responsabile dell'U.O.C. n. 1
Area Amministrativa,
Servizi Generali ed Istituzionali, Vigilanza
F.to Rag. Agata Varacalli

Allegato alla Delibera della Giunta Comunale n. 70 del 10/06/2016.

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2015, il sottoscritto responsabile dell'U.O.C. n. 2, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. n. 267/2000, esprime parere favorevole sotto l'aspetto Contabile e attesta la copertura finanziaria.

Ardore, lì 10/6/2015.

Il Responsabile dell'U.O.C. n. 2
Area Finanziaria, Tributi
F.to Dr. Bruno Zappavigna

Il Presidente
F.to Giuseppe Maria Grenci

Il Segretario Capo
F.to Dr. Domenico Stranges

Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 15/06/2016 e vi rimarrà per 15 giorni.
Data: 15/06/2016

Il Messo Comunale
F.to Pistone Francesco

Attesto che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Comunale il 15/06/2016 e per 15 giorni consecutivi, ed è stata data comunicazione ai Capigruppo consiliari in data 15/06/2016 – Prot. n. 5944.
Data: 15/06/2016

Il Segretario Capo
F.to Domenico Stranges

Non sottoposta a controllo
(D.L.vo n. 267/2000) e Legge Costituzionale 18/10/2001 n. 3

- ***ai sensi dell'art. 134 comma 4;***
  (perché dichiarata immediatamente eseguibile)

- ai sensi dell'art. 134 comma 3;
  (perché decorsi 10 gg. dalla pubblicazione)

Data: 15/06/2016

Il Segretario Capo
F.to Dr. Domenico Stranges

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Ardore, lì 15/06/2016

COMUNE DI ARDORE (RC) 89068

Il Segretario Capo
Dr. Domenico Stranges

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 15/06/2016 e per quindici giorni consecutivi, senza reclami ed opposizioni.

Data: _____

Il Segretario Capo
F.to Dr. Domenico Stranges