

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali
Anno 2015**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 164 del 28.12.2015, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno 30.12.2015:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.sa **TAGLIAFERRI Elisa**, **Segretario Generale**, e dai dipendenti **CORTIANA Dario** e **DAGAI Alessandro**

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

MAURI Alessandra - FP CGIL
CATANIA Massimo - FPS CISL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. **COLAMARINO Cosimo**

hanno sottoscritto il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Endine Gaiano



TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 - Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a. all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b. all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c. all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Endine Gaiano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.)..
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per il solo anno 2015.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 3ter secondo cui "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle

M...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis." il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a. per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b. dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
 3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

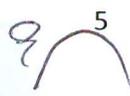
1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II - Disposizioni relative al lavoro straordinario

Art. 5 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2015 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad € **7.000,00**.
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali** rimborsati da altre amministrazioni pubbliche, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)**
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile del Settore**. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
4. A **domanda del dipendente** e previa autorizzazione del competente responsabile di settore, il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Meri

TITOLO III - Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 6 - Premessa

1. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito con determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 39 del 15.07.2015 (registro generale n. 109 del 25.08.2015) e successiva determinazione n. 53 del 02.12.2015, tenuto conto, per la parte variabile del fondo della delibera della Giunta Comunale n. 149 del 30.11.2015 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse riportate nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 7 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al **personale appartenente alla categoria B** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **disagiata** un'attività **particolarmente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).
4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate**:

<i>Profilo professionale</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o operatore ecologico.	2	696,00
TOTALE	2	696,00

5. Per lo svolgimento delle attività **prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o operatore ecologico** è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo mensile lordo** di € 29,00. Tale importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo **verranno portati in aumento del fondo per il salario accessorio dell'anno successivo**, con esclusione dei risparmi derivanti

dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di continua e diretta esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b. è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
 - c. compete in misura intera per i mesi in cui la presenza è superiore alla metà, mentre nulla spetta in caso contrario, solo in presenza di effettiva esposizione al rischio.
2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono legate al rischio di caduta dall'alto, all'impiego di prodotti potenzialmente nocivi per la salute, (vernici, diserbanti, ecc...), all'utilizzo di attrezzature quali motoseghe, montafereetri, tagliaerba, ecc...). I profili professionali cui compete l'indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Necroforo, operatori ecologici e addetti manutenzioni	2	
Totale	2	720,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo **verranno portati in aumento del fondo per il salario accessorio dell'anno successivo**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 9 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 0,50** e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio demografico, servizio economato). Qualora un dipendente facesse parte di più servizi le indennità non sono cumulabili e compete quella di maggior valore.
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per 220 giorni all'anno, in considerazione del fatto che il servizio è garantito tutto l'anno ad eccezione delle domeniche e dei festivi.
4. Gli importi dell'indennità variano, in base all'art. 36 del CCNL 14.09.2000, da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55.
5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha gestito nell'anno precedente, sulla base della resa del conto, e in particolare:
 - € 0,52 per valori medi movimentati fino a € 2.000,00
 - € 1,55 per valori medi movimentati oltre € 2.000,01.
6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	Somma prevista
Servizio economato	345,00
Servizio demografico	230,00

M...
7
Cy

Servizio vigilanza	115,00
Totale	690,00

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo **verranno portati in aumento del fondo per il salario accessorio dell'anno successivo**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che **"per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità"** da parte di personale appartenente alle **categorie B, C e D**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500**.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"** dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:
 - Personale in categoria B e C con svolgimento di procedimenti complessi con responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori interni/esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto ancorché senza poteri decisionali **€ 600,00**
 - Personale in categoria C e D con svolgimento di procedimenti complessi plurimi e diversificati riconducibili, nel loro complesso, ad almeno tre servizi di natura diverse, caratterizzati ciascuno da differenti modalità organizzative e con distinti referenti politici (Sindaco e assessori) pur se riconducibili alla stessa area organizzativa; tutti i procedimenti dovranno essere caratterizzati da ampia autonomia operativa e di incidenza nella attività di supporto alle decisioni del responsabile e degli organi politici, da relazioni continuative con interlocutori, enti, istituzioni, organi amministrativi e istituzionali esterni e da spiccata capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne **€ 1.000,00**
4. L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo avverrà sulla base di un atto adottato da ciascun responsabile di settore, con cui dovrà essere individuata la fattispecie.
5. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.
7. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità ammonta ad **€ 5.700,00**. In caso di superamento del predetto importo, sulla base dell'individuazione effettuata dai responsabili di settore - di cui al comma 4 - gli importi delle indennità stabilite al comma 3, saranno riproporzionate.
8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura **massima di € 300 annuali**.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<i>Profilo professionale</i>	<i>Somma prevista</i>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	300,00
Ufficiale elettorale	0,00
Responsabile di tributi	0,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata contestualmente al salario accessorio ed è **decurtata** nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.
7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<i>Importo dell'indennità</i>	<i>addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
300,00	2	600,00

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 12 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

1. La disciplina per le progressioni orizzontali, a decorrere dall'anno 2015, risponde ai seguenti criteri di selettività:
 - Anzianità di almeno due anni nella categoria. A tal proposito, ai fine dell'accesso alla progressione per il solo anno 2015, non sono considerati per la maturazione dell'anzianità gli anni di vigenza (2011/2014) dell'art. 9, comma 21, D.L. 78/2010;
 - Valutazione media del triennio precedente, superiore al 72%;
 - La progressione spetterà al personale collocato nella graduatoria di merito in base alla valutazione media del triennio risultante dalle schede di valutazione previste dal vigente sistema di valutazione.
 - In caso di parità di punteggio, la progressione spetterà al più anziano nella categoria e in subordine al più anziano di età.

M...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo, con riferimento all'anno 2015, vengono destinate risorse pari a € 4.500,00.

Art. 13 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi ai precedenti articoli.
2. Si dà atto che, per l'anno 2015, si provvederà alla distribuzione delle risorse di cui al presente articolo secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 30.11.2015.
3. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
4. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a € 8.213,90 di cui:
 - a) Gestione sistema informatico (art. 15, c. 2, CCNL 01.04.1999) € 3.062,00
 - b) Apertura sportello demografico extraorario (art. 15, c. 2, CCNL 01.04.1999) € 200,00

Art. 14 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL citato dispone che la contrattazione integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi in parola.
2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, all'**avvocatura interna**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 come di seguito dettagliato:
 - a. Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 10.000,00.
 - b. Le risorse previste dall'art. 208, comma 5 del Codice della strada per l'anno corrente ammontano ad € 3.000,00;
3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono; si rinvia quindi a tali disposizioni e ai vigenti regolamenti comunali.

Art. 15 - Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

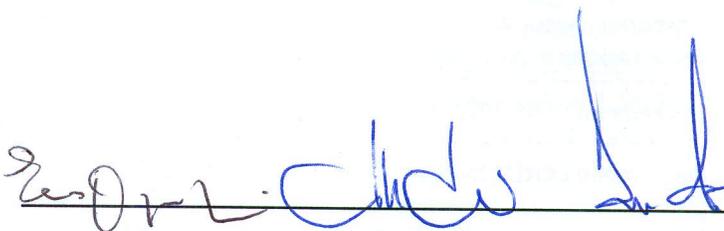
1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche nella categoria già effettuate è pari ad € 34.119,90 risulta, pertanto, per l'anno 2015 così ripartito:

<i>Finalità del compenso</i>	<i>Risorse assegnate</i>
Compenso per attività disagiate	696,00
Indennità di rischio	720,00
Indennità di maneggio valori	690,00
Compenso per specifiche responsabilità	5.700,00
Compenso per particolari responsabilità	600,00
Progressione economica orizzontale per l'anno 2015	4.500,00
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	13.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	8.213,90
<i>di cui finanziati ex art. 15, comma 2, CCNL 01.04..1999</i>	3.262,00
TOTALE	34.119,90

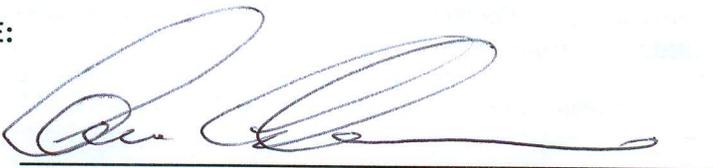
2. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .
3. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Endine Gaiano, 30.12.2015

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

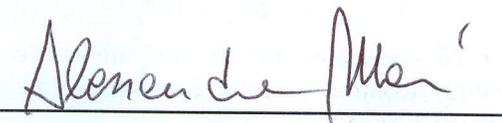


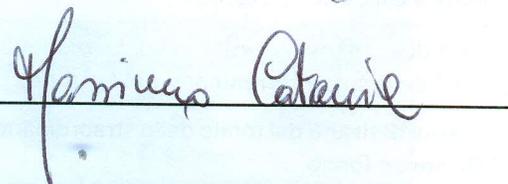
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:



Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

__FP CGIL__ 

__CISL FPS__ 

ALLEGATO A - Individuazione delle risorse decentrate

Art. 1 - Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito con determinazione del responsabile del Settore Economico Finanziario n. 39 del 15.07.2015 (registro generale n. 109 del 25.08.2015), aggiornato con determinazione n. 53 del 02.12.2015.
2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:
 - a. dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2005 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b. dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - c. dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

Costituzione del fondo per il salario accessorio - anno 2015

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività		
RISORSE STABILI		
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004.	25.353,00
1.b	Risparmi di cui all'art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	0,00
1.c	Incrementi CCNL 2002-05 - (art. 32 CC. 1,2,7)	2.453,00
1.d	Incrementi CCNL 2004-05 - (art. 4. CC. 1,4,5 parte fissa)	1.249,00
1.f	Incrementi CCNL 2006-09 - (art. 8. CC. 2,5,6,7 parte fissa)	1.799,00
1.e	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art. 15 c.5, CCNL 1998-2001 parte fissa)	6.901,00
1.f	RIA e assegni <i>ad personam</i> personale cessato - (art. 4, c.2, CCNL 2000-01)	681,00
TOTALE RISORSE STABILI		38.436,00

RISORSE VARIABILI		
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione), modificato dall'art.4, commi 3 e 4 CCNL 05.10.2001.	
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2014 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	43,73

2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	
2.f	Risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	3.262,00
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs. 163/06, L 446/97, art. 208 C.d.S. comma 5 bis).	13.000,00
2.i	Risorse per l'attuazione di indagini statistiche, trasferite dall'ISTAT	
2.l	Somme non utilizzate nell'anno precedente	192,10
TOTALE RISORSE VARIABILI		16.497,83
TOTALE COMPLESSIVO FONDO		54.933,83

- Le somme non utilizzate nell'anno precedente **non sono computate** ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.", in quanto di **competenza dell'esercizio precedente**.
- Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento **dell'indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specifica indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Art. 2 - Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

- Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli **importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004**.
- Non sono detratte dal fondo 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.
- Per l'anno 2015 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

<i>Categoria</i>	<i>importo</i>
Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46

Alles

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 5.576,93

Art. 3 - Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a. cessato dal servizio;
 - b. **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c. che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente**.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra **quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare**.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	690,00
Importo progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio fino al 2000	4.172,00
Importo progressioni orizzontali dal 2003 per il personale attualmente in servizio	2.352,00
Importo progressioni orizzontali dal 2005 per il personale attualmente in servizio	2.770,00
Importo progressioni orizzontali dal 2006 per il personale attualmente in servizio	1.343,00
Importo progressioni orizzontali dal 2007 per il personale attualmente in servizio	797,00
Importo progressioni orizzontali dal 2008 per il personale attualmente in servizio	2.120,00
Importo progressioni orizzontali dal 2009 per il personale attualmente in servizio	3.782,00
Importo progressioni orizzontali dal 2010 per il personale attualmente in servizio	647,00
Riduzione per cessazione dipendente nel 2011	- 3.436,00
TOTALE	15.237,00

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta a € 34.119,90