

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali
2016/2018 - parte economia 2016**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore 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 della Giunta Comunale n. 120 del 12.12.2016, con la quale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno 30.12.2016

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa TAGLIAFERRI Elisa, Segretario Generale, e dai dipendenti CORTIANA Dario e DAGAL 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

Hand
2016
2018
2016

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, nonchè le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (...), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (...), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonchè quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge; ", richiamano

l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente:

a. è necessario rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

b. la contrattazione collettiva destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009 ed articolo 19, comma 6, di quest'ultimo decreto)

c. la contrattazione collettiva è consentita nei limiti esclusivi previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d. la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

e. all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CNL 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;

f. all'art.4 del CNL 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 Clusone e disciplina esclusivamente 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.)...

3
Maur
9
3

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 triennio 2016/2018.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- b. 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 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 controverse 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 definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che 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 € 7.00000. Rientrano in tale fondo le somme destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni amministrative comunali.

2. **Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle altre **consultazioni elettorali** con finanziamento a carico delle rispettive amministrazioni pubbliche, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CNL 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.

Mura
eh
5

Chad

TITOLO II - Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 6 - Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate:
 - a. convengono sulla correttezza 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. 23 del 08.06.2016 e successive integrazioni e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente;
 - b. convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione, prendendo atto che, qualora risultasse superato il limite calcolato nei prospetti del Conto Annuale del personale, si procederà con il recupero sull'anno successivo.
 - c. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.
2. In considerazione di quanto stabilito dall'art. 1, comma 236, Legge 208/2015 che testualmente recita *"... a decorrere dal 1 gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assunibile ai sensi della normativa vigente"* e stante l'incertezza applicativa della disposizione nella parte in cui prevede che la decurtazione sia operata tenendo conto del personale assunibile, le parti non convenendo sulle modalità di calcolo della decurtazione, stabiliscono che il calcolo per la costituzione del fondo potrà essere adeguato sulla base dei dati del personale effettivamente in servizio nell'anno 2016 o sulla base di nuove indicazioni interpretative in merito. In tal caso, le maggiori o minori risorse disponibili potranno essere incrementate o recuperate a valere sulla quota destinata all'incentivazione della produttività di cui all'art. 12 del presente contratto. E facoltà delle parti richiedere la convocazione della delegazione trattante per verificare l'impatto delle previsioni del presente comma.

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 maggioranza 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).
4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate:

- 7
- GA
- 9
- Me
- valore.
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.
 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).

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

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 moroso).

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operatori ecologici e addetti manutenzioni	1	360,00
Totale	1	360,00

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, montafretri, tagliaerba, ecc...). I profili professionali cui compete l'indennità sono i seguenti:
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.

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

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 moroso).
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.

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Attività prestata nello svolgimento delle di operatore ecologico	1	348,00
TOTALE	1	348,00

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 |
| 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 moroso).
- 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 moroso 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 annui.
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:

Profilo professionale	
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:

Importo dell'indennità	2	300,00
addetti		
Somma prevista		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.

9

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

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.
2. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo, con riferimento all'anno 2016, vengono destinate risorse pari a € 2.600,00.
- Art. 12 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.**
1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi ai precedenti articoli.
2. Si dà atto che, per l'anno 2016, 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 organizzativa e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a € **9.798,91** di cui:
- | | | |
|---|---|----------|
| a) Gestione sistema informatico (art. 15, c. 2, CCNL 01.04.1999) e risorse salario accessorio | € | 4.000,00 |
| b) Apertura sportello demografico extraorario (art. 15, c. 2, CCNL 01.04.1999) | € | 200,00 |
- giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 30.05.2016*
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 € 33.096,91 risulta, pertanto, per l'anno 2016 così ripartito:

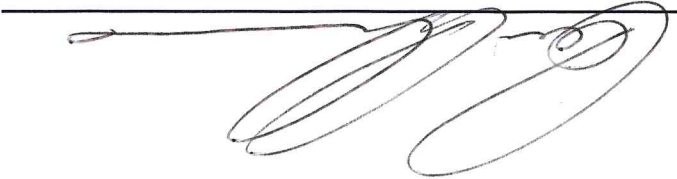
Finalità del compenso	
Compenso per attività disagiate	348,00
Indennità di rischio	360,00
Indennità di maneggio valori	690,00
Compenso per specifiche responsabilità	5.700,00
Compenso per particolari responsabilità	600,00
Progressione economica orizzontale per l'anno 2016	2.600,00
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	13.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	9.549,20
<i>di cui finanziati ex art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999</i>	3.262,00
TOTALE	32.847,20

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 dicembre 2016

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
Alessandra Meris

CISL FPS
Franco Estivo

APPENDICE

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

1. 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.

2. 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.
3. Per l'anno 2016 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria	importo
Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 5.101,86

Art. 16 - 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 **progressione 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	447,60
Importo progressioni orizzontali dal 2001 per il personale attualmente in servizio	1.079,27

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 € 32.847,20

TOTALE	13.446,20
Importo progressioni orizzontali dal 2003 per il personale attualmente in servizio	1.035,07
Importo progressioni orizzontali dal 2005 per il personale attualmente in servizio	1.406,97
Importo progressioni orizzontali dal 2006 per il personale attualmente in servizio	946,21
Importo progressioni orizzontali dal 2007 per il personale attualmente in servizio	796,91
Importo progressioni orizzontali dal 2008 per il personale attualmente in servizio	2.120,40
Importo progressioni orizzontali dal 2009 per il personale attualmente in servizio	1.191,58
Importo progressioni orizzontali dal 2010 per il personale attualmente in servizio	646,81
Importo progressioni orizzontali dal 2015 per il personale attualmente in servizio	3.775,38