

COMUNE DI GIOIA TAURO

Prov. di Reggio Calabria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMUNE DI GIOIA TAURO

PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2016/2018 -
PARTE ECONOMICA 2016
Sottoscritto in data 23.12.2016

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D. Lgs. n. 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 decentrato (art.4 - p.1 CCNL 22.1.2004);

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI
parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

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 GIOIA TAURO 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.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione del presente atto.
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 gli anni 2016- 2018.
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;
 - sottoscrizione di un nuovo CCNL.

Art. 3

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

1. 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.
 - c) dalla **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. 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

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Gli istituti dell'informazione, della concertazione e dell'esame congiunto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004 nonché del D.L. 35/2013 conv. in L. 135/2013.

Art. 5

Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, anche se per effetto delle innovative previsioni del D. Lgs. n. 150/2009 in materia di relazioni sindacali alcune materie, di carattere normativo, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa, anche se in tal senso depone ancora il testo del CCNL.
2. A tal proposito si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni nonché alle indicazioni contenute nelle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2010, n. 1/2011, n. 7/2011 e n. 25/2012.

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

TITOLO II

– TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 6

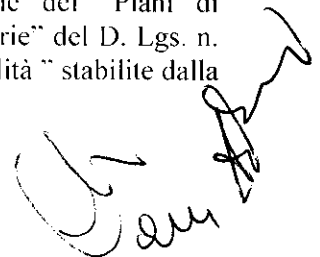
Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 nel rispetto delle disposizioni di legge.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del settore competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

Art. 7

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni) vengono concordati i seguenti strumenti di premialità secondo l'ordine di priorità di seguito indicato:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale si concorda l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle modalità di erogazione della premialità in vigore nell'Ente;
 - b) I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale. Non saranno corrisposti premi al personale che non avrà ottenuto una valutazione sufficiente secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
 - c) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, per la cui attribuzione trovano applicazione i criteri generali e le modalità di partecipazione alla selezione stabilite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1.4.1999;
 - e) le eventuali economiche aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. n. 141/2011, questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata, ove attivate.




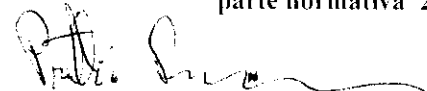
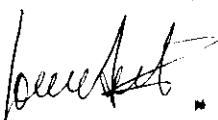
Art. 8

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016/2018 e parte economica 2016



- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non trova applicazione il sistema di valutazione in "fasce di merito".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni ove – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione, pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che gli istituti contrattuali saranno gestiti dai Responsabili di Area/Settore in conformità al presente contratti e nei limiti delle risorse derivanti dagli accordi annuali sottoscritti. Con cadenza periodica prevista nel presente contratto i Responsabili di settori comunicheranno al Settore risorse umane i dati inerenti il personale assegnato per i dovuti riscontri e le successive liquidazioni.

Art. 9

Il sistema di incentivazione la produttività collettiva

- 1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009.
- 2. Il sistema del Comune di GIOIA TAURO prevede che l'incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi programmatici definiti dall'Amministrazione attraverso appositi atti di indirizzo o Piani degli obiettivi (PDO).

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016/2018 e parte economica 2016

3- A tal fine le parti richiamano il sistema di misurazione e di valutazione della Performance e della trasparenza vigente nell'Ente (Delib. C.S. n. 13 /2015)

Art. 10
Utilizzo delle risorse decentrate


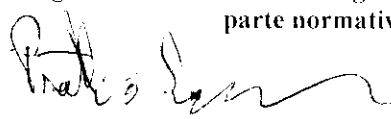
1. L'utilizzo delle risorse decentrate di cui al precedente art. 7 è disposto per finanziare i seguenti istituti:
- a. Indennità di turno
 - b. Indennità di reperibilità
 - c. Indennità di cui all'art. 24, comma 4, del CCNL 14.9.2000 ;
 - d. Indennità di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000;
 - e. Risorse previste da specifiche disposizioni di legge;
 - f. Performance individuale e collettiva;
 - g. PEO;
 - h. Indennità di maneggio valori
 - i. Indennità di rischio;
 - j. Indennità di disagio;
 - k. Risorse destinate a compiti che comportano specifiche responsabilità;

Art. 11
Disposizioni e criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. L'istituto della Progressione Economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.
2. La PEO all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.
3. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in ogni caso non superiore al 35% da calcolare sui soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, all'interno di ogni categoria, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente salvaguardando i principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente compatibilmente con il numero ridotto dei dipendenti;
4. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
5. In sede di accordo economico annuale si procederà, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla istituzione delle nuove PEO attribuibili, nell'anno, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane, nei limiti percentuali di cui al comma 3 del presente articolo.

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI
parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

6. La decorrenza del beneficio della PEO ha in ogni caso effetto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie, previo formale conferimento da operarsi all'esito della valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento.
7. Nel caso di intervenute modifiche legislative e/o contrattuali nel periodo di vigenza del presente contratto, le parti si incontreranno per definire eventuali nuove modalità di applicazione dell'istituto.
8. Ai fini del presente accordo l'attivazione dell'istituto non potrà avvenire prima dell'anno 2017.

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti

REQUISITI :

ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di ventiquattro mesi dalla data in cui questa è stata effettivamente riconosciuta al lavoratore per effetto di precedente progressione economica orizzontale o anche per effetto concorso pubblico, anche con riserva a favore del personale in servizio, ai sensi degli artt. 24 e 62 del D. Lgs. n.150/2009.

E' in ogni caso sempre necessario che tra la data di decorrenza della nuova posizione economica e la decorrenza di quella precedente sia intercorso almeno un biennio.

Il requisito dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

CRITERI :

I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività di cui al sistema di misurazione e valutazione dell'Ente vigente per il periodo di interesse (Deliberazione G.M. n. 147/2012 e deliberazione C.S. n. 13/2015.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie e delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

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

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

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

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

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

PUNTEGGI:

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

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

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 75% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

A parità di punteggio viene data la precedenza nel seguente ordine :

a) al dipendente che non ha mai partecipato ad alcuna selezione PEO considerato a tal fine anche le vicende inerenti precedenti rapporti con altri enti pubblici ;

b) nel caso di ulteriore parità a chi possiede una maggiore anzianità di servizio ;

DECORRENZA:

La decorrenza del beneficio della PEO ha in ogni caso effetto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie, previo formale conferimento da operarsi all'esito della valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Nucleo di Valutazione entro 15 gg dalla consegna della scheda di valutazione , Il nucleo che è tenuto a rispondere per iscritto nei successivi 40 gg dalla richiesta

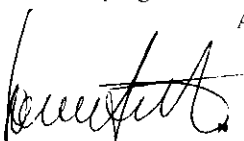
Art. 12

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

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

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016



*

*

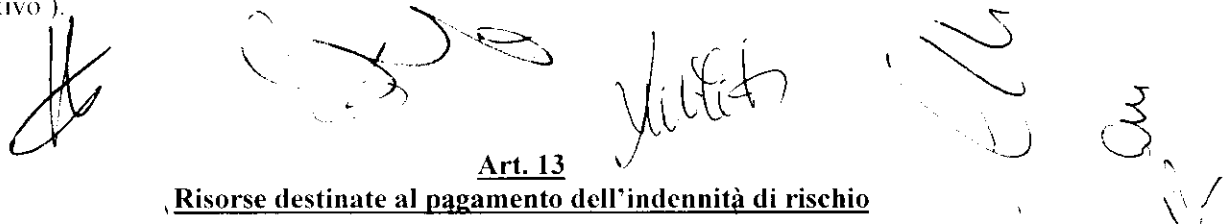
*

*

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 24.00 e le 5.00 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 5.00 e le 24.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

In ogni caso a chi svolge il proprio turno ordinario in giorno festivo spetta solo l'indennità di cui all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, con la maggiorazione del 30% o del 50% se il turno è notturno.

Ove sia istituita la turnazione è escluso che possa farsi riferimento al diverso istituto dello straordinario e dunque che possano cumularsi indennità di turno e compenso per lavoro straordinario (ovvero riposo compensativo).



Art. 13
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 per remunerare prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, al netto delle misure di prevenzione sulla sicurezza sul lavoro, espongono comunque il lavoratore ad un rischio continuo e diretto pregiudizievole per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità ed il riconoscimento della stessa è effettuata, nel rispetto dei suddetti criteri, dai responsabili dei settori previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile apicale del Settore che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 1 del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio con l'esatta indicazione, per ciascun nominativo di personale, del periodo di effettiva esposizione al rischio.

4. L'indennità è quantificata in complessive € 30 mensili e nella misura massima di Euro 360 annui, così come disposto dall'art. 37 comma 2 del CCNL del 14/9/2000 e successivo art. 41 CCNL del 22.1.2004.

5. L'indennità compete, ai sensi dell'art. 37 citato, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e pertanto deve essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle prestazioni di cui al presente articolo.

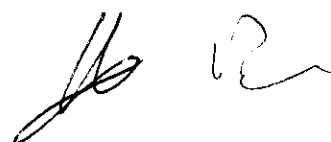
[Digitare il testo]





Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

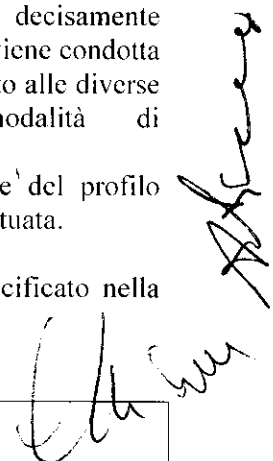
6. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale-
7. Nel caso in cui il dipendente sia temporaneamente adibito allo svolgimento di prestazioni che comportino i rischi di cui all'art. 1, la corresponsione dell'indennità compete per tutto il tempo in cui esse sono svolte.
8. Il responsabile del Settore comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui all'art. 1, compresa l'ipotesi di cui al comma precedente.
9. I compensi spettanti al personale vanno liquidati dal Servizio Risorse umane trimestralmente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione mensile del competente Responsabile di Settore.
10. L'indennità di rischio non è cumulabile con altre indennità, salvo quanto previsto dal comma 11 dell'art. 14.

Art. 14

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente 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 alle Categorie A, B e C che svolge, in modo continuativo e diretto la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma per attività particolarmente disagiata s'intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale (orario e/o modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative).
4. Essa 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.
5. I fattori di disagio e le specifiche prestazioni lavorative sono individuati per come specificato nella tabella che segue:


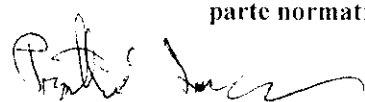
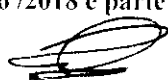



FATTORI DI DISAGIO	PRESTAZIONI LAVORATIVE
<i>Orario spezzato (su 5 o 6 giorni di lavoro)</i>	orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse (con continuità e sistematicità e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno). Sono i individuati le seguenti possibili prestazioni : autisti scuolabus ed accompagnatori
<i>Mansioni plurime</i>	Prestazioni lavorative rese in modo continuativo e diretto dalla stesso dipendente all'interno dello stesso settore o di più settori con mansioni differenti da quelle afferenti al proprio profilo di appartenenza.

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di € 25,00.

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

7. Tale importo è corrisposto annualmente in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e in proporzione al periodo di effettiva esposizione al disagio pertanto. Deve essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle prestazioni di cui al presente articolo.


Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

8. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità ed il riconoscimento della stessa è effettuata, nel rispetto dei suddetti criteri, dai responsabili dei settori previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile apicale del Settore che segnala al responsabile del servizio Personale i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 1 del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio con l'esatta indicazione, per ciascun nominativo di personale, del periodo di effettiva esposizione al rischio.


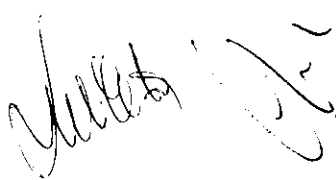

9. Il Responsabile del Settore comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui all'art. 1, compresa l'ipotesi di cui al comma precedente.

10. I compensi spettanti al personale vanno liquidati dal Servizio Risorse umane trimestralmente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione mensile del competente Responsabile di Settore di cui sopra.

11. L'indennità di disagio non è cumulabile con le altre indennità quali ad esempio di turno o di reperibilità. In via eccezionale l'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio solo a condizione che le due indennità siano correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva (Aran RAL 1563)



Art. 15
Reperibilità



1. L'istituto della pronta reperibilità risponde all'esigenza di assicurare con tempestività lo svolgimento di una determinata attività o l'erogazione di un determinato servizio in presenza di specifici presupposti o di un particolare evento, qualora non sia possibile l'adozione di altre misure organizzative, come ad esempio l'introduzione di turni di lavoro, per assicurare lo svolgimento di tali attività e l'erogazione di tali servizi, o in quanto ciò non sia tecnicamente possibile (ad esempio per la mancanza di un adeguato numero di addetti in possesso della professionalità necessaria) o in quanto tale opzione non sia economicamente conveniente (costi connessi all'introduzione di turni di lavoro), trattandosi di attività meramente eventuali.

2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, soggiace pertanto alle seguenti condizioni:

- Esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016/2018 e parte economica 2016



Palke

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

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

In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

5. Spetta all'Amministrazione comunale l'individuazione dei servizi per cui attivare la reperibilità.

6. Con riferimento ai servizi di cui al comma precedente – ad eccezione degli interventi di protezione civile (COC) e chiamate in emergenza - il Responsabile del Settore prima dell'inizio di ogni semestre predispone il Piano semestrale di reperibilità nel rispetto dei criteri di cui al comma 2 del presente articolo con indicazione del personale, dei giorni e della durata del servizio di reperibilità

7. Ai fini della liquidazione e corresponsione dell'indennità di reperibilità i responsabili dei settori interessati presentano mensilmente l'attestazione contenente i nominativi del personale che per il mese precedente ha effettivamente assicurato la pronta reperibilità e l'indicazione dei giorni e dei servizi svolti a chiamata

Ho

8. Alla liquidazione e la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità provvede il Responsabile del servizio personale con cadenza trimestrale sulla base del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile di Settore e delle successive attestazioni mensili e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

9. Il Responsabile del Settore comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui all'art. 1, compresa l'ipotesi di cui al comma precedente.

am

Palke

Art. 16
Indennità di maneggio valori

am

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 36 del CCNL 14.9.2000.

2. L'istituto trova applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'Ente, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 1.000,00 e risponda di tale maneggio.

3. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato)

La relativa indennità viene stabilita in € 0,52 max al giorno e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

4. I compensi spettanti al personale vengono erogati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione, sulla base del conto annuale dei valori riscossi, redatto dal personale nominato agente contabile e controfirmato dal Responsabile finanziario dell'Ente, e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

5. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016/2018 e parte economica 2016

Palke

Palke

Palke

articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto:

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno risultante da accertamento secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	importo medio mensile di cassa	Indennità individuale
• Economo	DA € 500,00 A 14.999,99	€ 0,75
• Servizi demografici - esazione diritti e costo carte d'identità		
	DA € 15.000,00 - oltre	€ 1,55

Art. 17

Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal Responsabile di Area/Settore ovvero dal competente organo dell'Ente.

Art. 18

Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.
2. Al dipendente che non può godere del riposo settimanale a lui spettante a causa di particolari esigenze di servizio, compete la corresponsione della paga oraria con le maggiorazioni eventualmente dovute per lavoro festivo, notturno ecc. spettanti e ad un giorno di riposo compensativo.
3. Per avere diritto al riposo compensativo il dipendente deve aver effettuato la prestazione delle ore settimanali normalmente dovute senza debito orario verso l'Ente. Qualora il lavoratore lo ritenga più conveniente, potrà rinunciare alla giornata di riposo compensativo conservando il diritto alla corresponsione delle ore prestate e delle indennità dovute per legge.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile di Settore.

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016/2018 e parte economica 2016

Art. 19

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett.f) CCNL 1.4.1999

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 al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
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, che ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto sono da valutare le tipologie di responsabilità come da **scheda allegata (All. A)**.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.
6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. 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.
8. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili dei settori, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e secondo i criteri fissati nella scheda allegata.
9. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, sulla base di apposita determinazione del Responsabile di Area/Settore al quale è assegnato il relativo personale.

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett i) CCNL 1.4.1999

1. L'indennità per specifiche responsabilità connesse all'espletamento delle funzioni previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, introdotta dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 compensa :
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con formale atto dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, di Ufficiale Elettorale, nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli Uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Nel comune vengono individuate le seguenti fattispecie (responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
a) Ufficiale di stato civile e Ufficiale d'anagrafe
b) responsabile elettorale

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

c) Responsabile di tributi
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

3. Tale indennità sarà erogata nella misura massima annua di € 300.00 lordi annuali, con graduazione in funzione del diverso livello di responsabilità afferente alle singole posizioni di lavoro.
4. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). La suddetta indennità non compete agli incaricati di Posizione Organizzativa.
5. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, le indennità di cui sopra sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
6. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. 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.
- 8.
9. Al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni, le indennità di cui al presente articolo e quelle erogabili ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999 non possono cumularsi. Nel caso in cui, viceversa, gli incarichi coincidano, al dipendente competerà solamente l'indennità di importo maggiore.
10. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono liquidate ed erogate dal responsabile del servizio personale trimestralmente, sulla base di apposita determinazione del Responsabile di Settore al quale è assegnato il relativo personale.

Art. 21

Premi legati al merito e all'incremento della professionalità

1. L'istituto, previsto dall'art. 31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, preferibilmente entro il mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art. 22

Bonus annuale delle eccellenze

1. L'istituto, introdotto dall'art. 21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina ad opera del nuovo CCNL.

Art. 23

Premio annuale per l'innovazione

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

1. L'istituto, introdotto dall'art. 22 del D.Lgs.150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina ad opera del nuovo CCNL.

Art. 24
Premio di efficienza

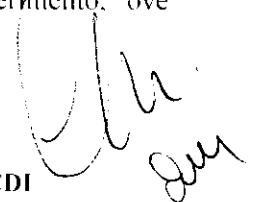
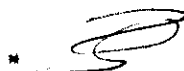
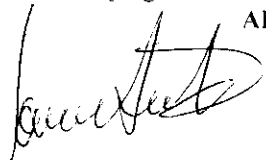
1. L'istituto, introdotto dall'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, rimane disciplinato dal vigente accordo sulla produttività collettiva e verrà rivisto solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 25
Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

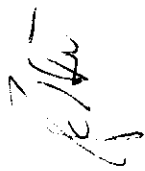
1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da una quota pari al 55% delle risorse variabili .
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun Settore in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza .
3. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del D. Lgs. 141/2011, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del D. Lgs. n. 150/2009, l'Ente, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuta la performance del personale con funzioni dirigenziali in relazione:
 - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione;
 - b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.Per gli stessi fini di cui al precedente periodo, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal Responsabile di Settore in relazione:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.
4. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
5. In applicazione dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 - che costituisce norma di principio per gli Enti Locali - gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCNI
parte normativa 2016/2018 e parte economica 2016



6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, ai fini della valutazione individuale, è verificato dai singoli Responsabili di Settore in applicazione della metodologia di valutazione vigente nell'Ente.



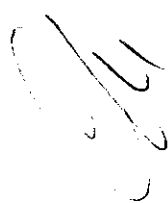
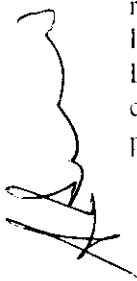
Art. 26

Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999: Destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1/04/1999.

In merito alla incentivazione delle attività svolte dai dipendenti degli uffici tecnici per la progettazione e realizzazione di opere pubbliche occorre partire dall'assunto nell'ente non si è proceduto ad adeguare la disciplina dei predetti incentivi alle disposizioni di cui gli articoli 13 e 13 bis del D.L. n. 90/2014 e dalla nuova disciplina dettata dal D. Lgs 50/2016.

Le parti convengono sulla necessità che siano approvate di due distinte discipline regolamentari : una di adeguamento al D. L. 90/2014 (per il periodo 19 agosto 2014 - data di entrata in vigore della legge di conversione v. 114/2014- 18.4.2016) l'altra di adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. 50/2016 (in vigore dal 19.4.2016) è condizione per poter erogare compensi per le attività svolte dai tecnici per la realizzazione di opere pubbliche e, a seguito delle disposizioni del nuovo codice degli appalti, per l'affidamento di servizi e forniture .

Le parti convengono che in sede di contrattazione decentrata, da definire entro il 30.12.2016 siano definiti i criteri per le individuazione delle percentuali di riparto delle risorse fra le diverse figure professionali previste dal legislatore .



Art 27

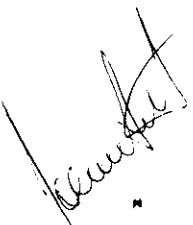
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti annualmente 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 Lo stesso viene annualmente ripartito fra i diversi settori in misura percentuale corrispondente al peso determinato per ogni singolo settore dal Nucleo di Valutazione in sede di pesatura delle P.O. per ogni singolo anno.

2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, 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 apicale del settore e nei limiti del budget annualmente suddiviso fra i singoli settori, sulla base del personale assegnato allo stesso.

3. A domanda del dipendente 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".



[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

Freddi

Art. 28
Disciplina della banca delle ore

- 1-Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza trimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplinato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.

TITOLO III
ALTRE DISPOSIZIONI PARTICOLARI E DISPOSIZIONI FINALI

[Signature]

Art. 29
Politiche dell'orario di lavoro

[Signature]

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
 2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
 - a) ottimizzazione delle risorse umane;
 - b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - c) coerenza con i carichi individuali di lavoro;
 - d) ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - e) miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - f) riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
 - g) prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
 - h) sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di permettere il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
 - i) utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale);
 - j) attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall'art. 30 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività
- [Signature]*
[Signature]

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI
parte normativa 2016/2018 e parte economica 2016

[Signature]

formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il competente funzionario dell'Ente deve dare riscontro nel termine di 15 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguatamente motivati.

3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'Ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.
4. La flessibilità dell'orario di lavoro, nei termini fissati nel vigente regolamento comunale può essere utilizzata in ingresso o in uscita e di norma recuperata nella stessa giornata con prolungamento dell'orario in misura pari al tempo di flessibilità usufruito in entrata.

Art. 30

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10. del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

Art. 31

Inquadramento retributivo del personale trasferito

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 28, comma 7. del CCNL 5.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art. 30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D. Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'Ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 27 del medesimo CCNL.

Art. 32

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.1.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli, alle condizioni tutte previste nel presente CCDI e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

ART.33

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dalle leggi nel tempo vigenti, dai CCNL e dai CCQN.

2- fino al rinnovo del presente contratto si applica l'art. 4 comma 4 CCNL 22.1.2004 (principio di ultrattività)

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

LI. 23/12/2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

CSA RAC
Autun. Marc
Angelo Gilillo

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Autun
Prati Simone
Angelo Gilillo

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Autun CSA RAC
Prati CSA RAC
Autun CPEAL

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

ALLEGATO A) CCDI 2016 – 2018

COMUNE DI GIOIA TAURO

SCHEDE PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (CCNL 01.04.1999 ART. 17 COMMA 2 LETT. F – CCDI ART. 14).

(ALLEGATO A- ALL'IPOTESI DI CCDI- PARTE NORMATIVA ANNO 2016 – 2018)

Scheda n. 1 (PERSONALE CAT. D)

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA D	Compensi annui
<p>Responsabilità, formalmente, attribuita dal responsabile di Settore con, atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) - responsabilità di una struttura organizzativa articolata (servizio); • 2) = affidamento di un articolato numero di tipologie di procedimenti amministrativi complessi non inferiore al 35% di quelli di competenza del settore di appartenenza ; • 3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità); • 4) = effettivo svolgimento di funzioni per cui è prevista una specifica professionalità 	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a euro 1.800,00 annue se riferita al possesso di tutti i 4 requisiti; • Fino a Euro 1.300,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti
AMMINISTRATORE DI SISTEMA (CAT. D)	FINO AD € 1.000,00
RESPONSABILE DELLE CONSERVAZIONE DEGLI ATTI CAT. D	FINO A EURO 900,00

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

SCHEDA N. 2 (Per personale di Cat. C e B).

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA B e C	Compensi annui
Personale di categoria "C" preposto con atto formale ad un Servizio con attribuzione di funzione di coordinamento di più unità di personale e l'assegnazione della responsabilità di oltre il 35% dei procedimenti complessi (per tipologia) afferenti a quel servizio e specificatamente indicati, nel provvedimento di nomina	Fino a EURO 1.300,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Fino ad EURO 800,00
AMMINISTRATORE DI SISTEMA (CAT. C O B)	FINO AD EURO 900,00
RESPONSABILE DELLE CONSERVAZIONE DEGLI ATTI (CAT. C O B)	FINO A EURO 900,00
PERSONALE DI CAT. B) CON FUNZIONI FORMALMENTE ASSEGNATE DI VERIFICA E VALIDAZIONE DI SISTEMI DI IMPIANTISTICA ELETTRICA ED ELETTROMECCANICA	FINO A EURO 900,00

Handwritten signatures and initials are present on the page, including a large signature at the top center, a signature on the right side, a signature on the left side, and several other initials and signatures at the bottom.

[Digitare il testo]

Allegato n. 1 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

•
•
•

• • • • •

• • • • •

• • • • •

COMUNE DI GIOIA TAURO

PROV. DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

RELATIVO AL PERSONALE DEL COMUNE DI GIOIA TAURO

ACCORDO ECONOMICO 2016

Sottoscritto in data 23.12.2016

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo- parte economica - ha per oggetto il finanziamento per l'anno 2016 di tutti gli istituti contrattuali inerenti il salario accessorio di tutto il personale dipendente del Comune di GIOIA TAURO secondo la disciplina contrattuale di livello nazionale vigente e del CCDI 2016 - 2018 sottoscritto in data 23.12.2016. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione del presente atto.
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 gli anni 2016- 2018.
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;
 - sottoscrizione di un nuovo CCNL.

Art. 2

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

1. 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.
 - c) dalla **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. 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.**

[Digitare il testo]

Allegato n. 2 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art 3

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 nel rispetto delle disposizioni di legge.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del settore competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni verticali ed indennità di comparto).

Il fondo per l'anno 2016 è fissato in euro come determinato con determinazione del Responsabile del Settore II del comune di Gioia Tauro e così distinto :

€ 257.929,19 (risorse stabili e variabili da sottoporre a certificazione)

€ 100.107,37 (risorse disponibili al netto di quanto già pagato per PEO pregresse e indennità di comparto)

Art. 4

Il finanziamento degli istituti contrattuali

1. Per l'anno 2016 il finanziamento degli istituti contrattuali secondo la disciplina prevista dai CCNL di comparto e/o dal contratto collettivo decentrato integrativo 2016 – 2018 è il seguente :

ANNO 2016

ISTITUTO CONTRATTUALE FA FINANZIARE	ART. CCNL / DISPOS. LEGISLATIVE	ART. CCDI 2016 – 2018	RISORSE DECENTRATE ALL'UOPO DESTINATE
Performance individuale e collettiva (55% delle risorse variabili)	Art..5 D.Lgs. 150/2009	25	€ 55.059,05
Indennità di turno	Art. 22 CCNL 14.9.2000	12	
Indennità di reperibilità	Art. 23 CCNL 14.9.2000	15	€ 6.000,00
Indennità di rischio	Art. 36 CCNL 14.9.2000	13	€ 9.000,00
Indennità di disagio	Art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1.4.1999	14	€ 1.500,00
Indennità maneggio valori	Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999	16	€ 400,00
Indennità di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000	all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000	18	

[Digitare il testo]

Allegato n. 2 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

Risorse destinate a compiti che comportano specifiche responsabilità Lett. F)	Art. 17 Comma 2 lett. F) CCNL 1.4.21999	19	
Risorse destinate a compiti che comportano specifiche responsabilità- Lett. I	Art. 17 Comma 2 lett. I) CCNL 1.4.21999	20	€ 600,00
Indennità orario ordinario festivo, notturno , festivo-notturno	Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 Art. 24 comma 5 CCNL 14.9.2000	11	€ 1.750,00
PEO	Art. 5 CCNL 31.3.1999	11	Non finanziata

Art 4.
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti annualmente 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 Lo stesso viene annualmente ripartito fra i diversi settori in misura percentuale corrispondente al peso determinato per ogni singolo settore dal I Nucleo di Valutazione in sede di pesatura delle P.O. per ogni singolo anno.

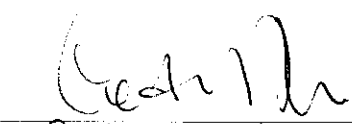
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile apicale del settore e nei limiti del budget annualmente suddiviso fra i singoli settori, sulla base del personale assegnato allo stesso.

3. A domanda del dipendente 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".

l.l. 23/12/2016

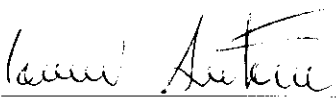
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

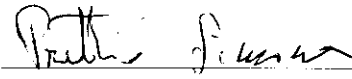


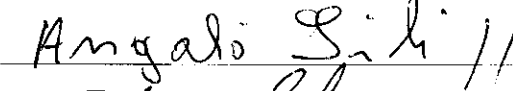
Roberto Marry


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



Antonio


Pietro


Angelo


Raffaele

[Digitare il testo]

Allegato n. 2 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Antonio M. G. SARAL
Antonio M. G. SARAL
Antonio M. G. SARAL
Antonio M. G. SARAL

ALLEGATO A) CCDI – parte economica 2016

COMUNE DI GIOIA TAURO

SCHEDI PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
 (CCNL 01.04.1999 ART. 17 COMMA 2 LETT. F – CCDI ART. 14).

(ALLEGATO A- ALL'IPOTESI DI CCDI - PARTE NORMATIVA ANNO 2016 – 2018)

Scheda n. 1 (PERSONALE CAT. D)

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA D	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> 1) = responsabilità di una struttura organizzativa articolata (servizio); 2) = affidamento di un articolato numero di tipologie di procedimenti amministrativi complessi non inferiore al 35% di quelli di competenza del settore di appartenenza ; 3) – coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità); 4) = effettivo svolgimento di funzioni per cui è prevista una specifica professionalità 	<ul style="list-style-type: none"> Fino a euro 1.800,00 annue se riferita al possesso di tutti i 4 requisiti; Fino a Euro 1.300,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti
AMMINISTRATORE DI SISTEMA (CAT. D)	FINO AD C . 1.000,00
RESPONSABILE DELLE CONSERVAZIONE DEGLI ATTI CAT. D	FINO A EURO 900,00

[Digitare il testo]

Allegato n. 2 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016

Antonio M. G. SARAL *Antonio M. G. SARAL* *Antonio M. G. SARAL* *Antonio M. G. SARAL*

SCHEMA N. 2 (Per personale di Cat. C e B).

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA B e C	Compensi annui
Personale di categoria "C" preposto con atto formale ad un Servizio con attribuzione di funzione di coordinamento di più unità di personale e l'assegnazione della responsabilità di oltre il 35% dei procedimenti complessi (per tipologia) afferenti a quel servizio e specificatamente indicati nel provvedimento di nomina	Fino a EURO 1.300,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Fino ad EURO 800,00
AMMINISTRATORE DI SISTEMA (CAT. C O B)	FINO AD EURO 900,00
RESPONSABILE DELLE CONSERVAZIONE DEGLI ATTI (CAT. C O B)	FINO A EURO 900,00
PERSONALE DI CAT. B) CON FUNZIONI FORMALMENTE ASSEGNATE DI VERIFICA E VALIDAZIONE DI SISTEMI DI IMPIANTISTICA ELETTRICA ED ELETTROMECCANICA	FINO A EURO 900,00

[Digitare il testo]

Allegato n. 2 al verbale di delegazione trattante del 23.12.2016 di sottoscrizione del CCDI parte normativa 2016 /2018 e parte economica 2016





CSA Regioni Autonomie Locali

DICHIARAZIONE A VERBALE CSA RAL

QUANTIFICAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2012 E ANNUALITA' SUCCESSIVE.

Il CSA RAL si riserva di effettuare le necessarie verifiche sulla quantificazione Fondo Risorse Decentrate 2012 e Annualità successive (compreso il 2016) e di comunicarle all'Amministrazione Comunale e alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per il raffronto con la quantificazione fornita dall'Ente.

Laddove, nel rispetto del principio di reciproca lealtà e correttezza tra le Parti, dovessero riscontrarsi, da verifica congiunta, scostamenti condivisi, Il Responsabile della struttura dell'Ente competente per materia dovrà provvedere con atti formali alle rettifiche del Fondo interessato e degli stanziamenti in Bilancio.

Data 23.12.2016

**IL COORDINATORE PROVINCIALE CSA RAL
GAETANO MILETO**



CSA Regioni Autonomie Locali

DICHIARAZIONE A VERBALE CSA RAL

Salario Accessorio Lavoratori Contrattualizzati ex LSU/LPU.

Il CSA RAL ritiene che le prestazioni lavorative dei lavoratori contrattualizzati (ex LSU/LPU) devono essere remunerate con la retribuzione fondamentale e accessoria stabilita dal CCNL vigente. Pertanto è necessario che l'Ente per ogni annualità costituisca un Fondo Risorse Decentrate complementare di quello già esistente per i dipendenti di ruolo. Il Fondo per i lavoratori contrattualizzati deve essere alimentato con risorse finanziarie proprie provenienti dai trasferimenti stabiliti dalle disposizioni di legge (nazionale e regionale) per la contrattualizzazione dei lavoratori ex LSU/LPU e/o da stanziamenti del Bilancio dell'Ente aggiuntivi a quelli già determinati per il Fondo Risorse Decentrate dei dipendenti di ruolo.

Il CSA RAL diffida l'Ente a non utilizzare detto Fondo per pagamenti del Salario Accessorio (ivi compresa l'Indennità di Comparto a carico del Fondo) dei lavoratori ex LSU/LPU contrattualizzati. Chiede agli Organi competenti dell'Ente ad adoperarsi, con specifiche istanze, corredate dai calcoli necessari, presso il Ministero del Lavoro e la Regione Calabria per ottenere rapidamente il finanziamento del salario accessorio dei lavoratori LSU/LPU contrattualizzati a decorrere dalla 1^a contrattualizzazione. Il salario accessorio dovrà essere attribuito e pagato, in relazione alla specificità individuale delle prestazioni effettuate, secondo quanto stabilito dal CCDI e Accordo Annuale stipulato e vigente nell'Ente in ogni annualità.

Data 23.12.2016

**IL COORDINATORE PROVINCIALE CSA RAL
GAETANO MILETO**

