COMUNE DI MISILMERI

(Provincia di Palermo)

☎ 091/8711300 (PBX) Telefax 091/8733384 www.comune.misilmeri.pa.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015/2019. SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

L'anno 2016, il giorno VENTINOVE, del mese di marzo, alle ore 11:30, presso i locali municipali, ha avuto l'incontro tra:

- La delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del suo Presidente, dott.ssa Pietra Quartuccio,
- E le seguenti Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CISL - FP;

UIL - FPL;

;

e la RSU nelle persone dei dipendenti sigg.ri:

ANTONINO CANNOVA;

FILIPPO LIVORNO;

FRANCESCO P. CIGLIETTI;

GIUSEPPE MAGRO;

;

;

.

Al termine della riunione, preso atto dei verbali di contrattazione decentrata n. 4/2015 e n. 1/2016 nonché della deliberazione della Giunta Comunale n. 10 dell'11.02.2016, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il periodo 2015/2019.

COMUNE DI MISILMERI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL QUINQUENNIO 2015 - 2019

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
   - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare articoli 16, 23 e 31;
   - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene anche con norme di interpretazione autentica sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
   - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare art. 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
   - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
   - Sistema di Valutazione del personale, vigente;
   - CCNL comparto Regioni Autonomie Locali vigente.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità quinquennale; gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione mentre quelli economici dall'01.01.2015.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Il relativo accordo dovrà essere raggiunto entro il mese di marzo dell'anno di riferimento.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla stipulazione del precente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuale in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 – Assemblee

Ogni dipendente, anche se con prestazione oraria part-time, ha diritto a 12 ore retribuite annuo pro-capite (art. 8 D.P.R. 333/90) di assemblea.

Le assemblee dovranno essere comunicate al Servizio Personale per la relativa autorizzazione, almeno 3 giorni consecutivi prima della data indicata (art. 2 c. 3 CCNQ 07/08/1998).

Nel caso in cui l'attività lavorativa si articolata in turni, le assemblee potranno essere effettuate all'inizio ed alla fine del turno.

Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

L'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario al trasferimento di sede a alla partecipazione all'assemblea stessa.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMIO DEL PERSONALE
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramneto dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
   L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del

personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibilit) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e lettitimanti le seguenti:

a. Elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento deteterminanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
b. Incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e oinvolto,
c. Stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incremento quantitativi e/o qualitativi di servizi;
d. Accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
e. Garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione,
f. Previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanzimento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamneto di altri istituti del trattamento econonomico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel quinquennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
   a. i compensi diretti ad indcentivare il merito, la produttività ed io miglioramneto dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione;
   b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibilit e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
   c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) 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 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse fianziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
   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,

e. In base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli organismi di valutazione.

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, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b. le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c. la premialità è sempre da ricondursiad effettive e misurate situazioni in cui, 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. la prestazione 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;

e. il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmnete ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie.

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse, riposi compensativi e recuperi di ore straordinarie.

CAPO III- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dal vigente CCNL

1. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
2. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il personale dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratterisitche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile dell'Area presso cui prestano servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente responsabile d'Area.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmnete definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2 comma 3.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che volgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14,09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va riportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indenità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente: elettricista e custode nocroforo.

Art. 12- Indennità di disagio

1. Sono attività disagiate quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Detta indennità potrà essere attribuita:
   a. personale appartenente alle categorie "A" e "B" dell'UTC che svolge, per profilo e/o mansioni, operazioni di manutenzione stradale, segnaletica e giardinaggio in presenza di traffico di spurgo fogne e di bitumatura, per un massimo di n. 4 unità. Per detto personale l'erogazione della indennità resta subordinata al rilascio di idonea attestazione da parte del Responsabile dell'Area, che ne assume la relativa responsabilità.

Art. 13 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa o equivalente (buoni pasto) compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, purchè non inferiore ad euro 300,00.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effetivamente adibito ai servizi di cui al comma 1 e non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2009)si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
   a. media mensile di valori maneggiati fino a € 500,00 indennità di € 0.52 giornaliera;
   b. media mensile di valori maneggiati compresa tra € 500,01 ed € 1.500,00 indennità di € 1,03 giornaliera;
   c. media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.500 indennità di € 1,55 giornaliera.

Art. 14 – Indennità contrattuali ex art. 17, comma 2, lett. I ccnl 01.04.1999. Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 09.05.2006). Indennità per specifiche responsabilità di sorveglianza e coordinamento (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 09.05.2006).

1. Le indennità di cui al presente articolo vengono disciplinate secondo quanto previsto dall'allegato "A" annesso al presente Ccdi.

Art. 15 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità di cui al vigente regolamento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene ogni quadrimestre nel rispetto dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000.

Art. 16 – Indennità di turnazione

1. L'istituto viene remunerato secondo quanto previsto e nel rispetto dell'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

Art. 17 – Servizio ordinario festivo

1. La maggiorazione per il servizio ordinario festivo compete al personale addetto ai servizi cimiteriali. Essa viene remunerata secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 14.09.2000.

Art. 18 – Indennità di produttività

1. Il compenso per la produttività, nei limiti del sub fondo a ciò destinato, sarà erogato secondo quanto previsto dal vigente manuale operativo per la metodologia di valutazione del personale dipendente.

Art. 19 – Indennità del personale della scuola materna

1. Si conferma l'indennità in favore del personale docente della scuola materna comunale secondo la previsione contenuta nell'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Compensi previsti da particolari disposizioni legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL del 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche disposizioni di legge.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

2. Per gli stessi si fa riferimento a quant'altro previsto dalla vigente regolamentazione comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 22– Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle sezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo 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.

Art. 23 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 24 – Articolo 16 D.L. n. 98/2011 – Piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibilite validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011, convertito in legge 11/2011.

Art. 25– Buono pasto

1. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano, a completamento del debito orario, od il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite nuoni pasto, purchè la prestazione complessiva giornaliera non sia inferiore a ore sette e minuti trenta.
2. Si applicano gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000.

Art. 26 – Costituzione del fondo

1. Si dà atto che per l'anno 2015 il fondo delle risorse decentrate è stato costituito dal competente organo gestionale secondo quanto risultante dall'annesso prospetto di costituzione.

Art. 27 – Ripartizione del fondo

Per l'anno 2015 il fondo viene ripartito secondo quanto risultante dal prospetto di ripartizione allegato.

Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2015

Risorse stabili	**Importi**
Fondo unico consolidato 2003 comprendente le voci da 1 a 7	280.872,46
art. 15, c. 1°, lett. a), del ccnl 1.4.99 (al netto delle quote del personale Ata e Coinres transitato) € 153.939,94	
art. 15, c. 1°, lett. g), del ccnl 1.4.99 (ex led) € 20.104,63	
art. 15, c1°, lett. h, del ccnl 1.4.99 (ex ind. Funzione ex 8^ q.f.) € 1.549,38	
art. 15, c. 1°, lett. j), del ccnl 1.4.99 (0,52% del monte salari 1997) € 18.916,80	
art. 15, comma 5°, Ccnl 01.04.99 (integr. fondo per nuove assunzioni) € 29.033,20	
art. 4, c. 1°, Ccnl 05.10.2001 (1,1% m.s. 1999) € 42.417,83	
art. 32, c.2°, Ccnl 22.01.04(0,50% m.s. 2001) € 14.910,.68	
art. 4, c. 2°, Ccnl 05.10.01 (retrib. ind.le anz. Personale cessato)	17.417,50
incremento art. 32, c.1°, Ccnl 22.01.04(0,62% m.s. 2001)	18.489,25
incremento Art. 4, c. 1°, Ccnl 09.05.06 (0,5% m.s. 2003)	14.908,93
Risorse variabili (art. 31, comma 3°, Ccnl 22.01.04)	
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione ecc. (art. 43 l. 449/1997 - art. 15, c. 1, let. D) ccnl 1998/2001) fondi gestione Sportello HCO 2014 "Home care premium 2014"	11.337,87
sub totale	355.193,04
Decurtazioni dal fondo	
cessazioni personale fino all'anno 2014	34.459,75
recupero fondo personale transitato (Ata e Coinres) 3^ annualità/5	11.812,91
Totale generale	**296.753,35**
Economie anno 2014 (impegno assunto nel 2014)	**4.018,07**
	300.771,42
al netto degli oneri a carico ente	

Ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2015

voci	Importi
Organizzazione lavoro	50.676,21
Indennità di comparto	51.699,40
Incremento indennità personale scuola materna	341,00
Risorse per pagamento ex led e progressioni economiche	186.716,94
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione ecc. (art. 43 l.449/97 – art. 15, c. 1, let. D), ccnl 1998/2001) - fondi gestione Sportello HCO 2014 "Home care premium 2014"	11.337,87
Totale	**300.771,42**
al netto degli oneri a carico ente.	

Allegato a)

DISCIPLINA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNTÁ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÁ

Articolo 1 FINALITÁ

1. La presente disciplina, in attuazione degli art. 17, lett. F) e lett. i), del CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22 Gennaio 2004, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

a) Per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;

b) Per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;

c) Per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. La presente disciplina non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Articolo 2 APPLICABILITÁ DELL'ART. 17 C. 2 lett. f) CCNL 1/4/1999

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale – determinazione del Responsabile d'Area – che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D, lo svolgimento di queste attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001.

Articolo 3 APPLICABILITÁ DELL'ART. 17 C.2 lett. i) CCNL 01/04/1999.

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, sono: Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Articolo 4 FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÁ.

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 01/04/1999, come modificato ed integrato dall'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

Articolo 5 CONCORRENZIALITÁ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO.

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL del 01/04/1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/04/2004.

Articolo 6 IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÁ INDICATE ALL'ART. 17 C.2 lett. f) CCNL 01/04/1999.

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006 e comunque sino ad un massimo di € 2.500,00, sono così individuati:

Per la categoria B - € 800.00 - Compenso attribuibile:

- Per l'esercizio della responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni.
- Per l'esercizio del coordinamento di gruppi o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici.

Per la categoria C: - € 1.400.00 - Compenso attribuibile per:

- La responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, implicanti funzioni di media complessità.
- Quale responsabile di un "servizio", così come previsto dal vigente organigramma e funzionigramma;

Per la categoria D: - € 2000.00 - Compenso attribuibile per :

- La responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento.
- Quale responsabile di un "servizio", così come previsto dal vigente organigramma e funzionigramma;

2. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi di cui al seguente articolo da parte dei singoli Responsabili di Posizione Organizzativa.
3. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

4. Per il personale di categoria C, al quale viene affidata la responsabilità di un servizio previsto nel vigente funzionigramma il compenso da attribuire sarà pari a quello previsto per la categoria D.
5. I compensi previsti in caso di inadempienza del sub fondo relativo, saranno proporzionalmente ridotti sulla base delle risorse effettivamente disponibili.

Articolo 7 SCHEDA RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI

Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere:

10 Elevato
6 Medio
3 Basso

Capacità relazionale :

a. Con i superiori

6 Elevata
4 Media
2 Bassa

b. Con i colleghi / collaboratori

6 Elevata
4 Media
2 Bassa

c. Con la cittadinanza

6 Elevata
4 Media
2 Bassa

d. Con Organi Istituzionali esterni/ Enti Pubblici ecc.

6 Elevata
4 Media
2 Bassa

Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate

4 Elevata
2 Media
1 Bassa

Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali

4 Elevata
2 Media
1 Bassa

Capacità di svolgimento in autonomia dei processi

4 Elevata
2 Media
1 Bassa

Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati

4 Elevata
2 Media

1 Bassa

Capacità di svolgimento adattamento alle dinamiche interne ed esterne

4 Elevata
2 Media
1 Bassa

TOTALE _____

Articolo 8 GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI

1. Per tutte le categorie, i punteggi attribuibili variano da un minimo di 16 punti ad un massimo di 54 punti come da scheda di cui al precedente articolo.
2. In compenso sarà corrisposto secondo quanto di seguito previsto:

Valutazione attribuita	Percentuale del compenso
Fino a 59	0
Da 60 a 69	60%
Da 70 a 79	70%
Da 79 a 89	80%
Da 90 a100	100%

Articolo 9 IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÁ INDICATE ALL'ART. 17 C.2 LETT. i) CCNL 1/04/1999.

1. Il compenso di cui al precedente art. 3 è definito nella misura massima di € 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:

Ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale;
Responsabile dei tributi;
Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
Responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
Formatori professionali;
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Articolo 10 CRITERI GENERALI PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÁ

1. L'indennità di responsabilità sulla base delle schede di valutazione redatte dai responsabili d'Area interessati viene attribuita ai dipendenti interessati con determinazione del Responsabile dell'Area competente nella gestione economica del personale, con cadenza annuale e, comunque, entro il mese di febbraio di ogni anno.
2. Si precisa che le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali. Le indennità vengono corrisposte fino a revoca del provvedimento formale di attribuzione.

Articolo 11 DIVIETO DI CUMULO

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

2. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevata.

Articolo 12 DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridoti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.