



# COMUNE DI MISILMERI

Provincia di Palermo

## Deliberazione della Giunta Comunale

*Con immediata esecuzione*

**COPIA**

**N. 73 del registro**

**Data 29 settembre 2015**

**Oggetto:** Direttiva alla delegazione trattante la contrattazione decentrata relativa al nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

---

L'anno duemilaquindici il giorno ventinove del mese di settembre, alle ore 16:45 e segg., in Misilmeri e nella solita sala delle adunanze, si é riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco ai sensi dell'art.13 della L.R. n.7/92, come modificato dall'art.41 della L.R. n.26/93, con l'intervento dei Sigg:

1) STADARELLI ROSALIA	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
2) DI FEDE ANNA LUCIA	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
3) FERRARA FABRIZIO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
4) FERRARO ELISABETTA	Assessore	<input type="checkbox"/> Presente	<input checked="" type="checkbox"/> Assente
5) MINI' FILIPPO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente

Assume la presidenza la dott.ssa Rosalia Stadarelli, nella qualità di Sindaco del Comune.-

Assiste il Segretario Generale del Comune dott.ssa Pietra Quartuccio.-

Constatata la legalità del numero dei presenti, il Presidente dichiara aperta la seduta.-

# COMUNE DI MISILMERI

Provincia di Palermo

## Proposta di deliberazione da sottoporre all'esame della Giunta Comunale

**Proponenti:** Responsabili Area 1 Affari generali e istituzionali – Area 9  
Controlli anticorruzione e gestione patrimonio

**Servizi interessati:** Area 1 Affari generali e istituzionali – Area 9 Controlli  
anticorruzione e gestione patrimonio

**Oggetto:** Direttiva alla delegazione trattante la contrattazione decentrata relativa  
al nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

**Data:** 29.09.2015

### Pareri

Ai sensi dell'art.53 della legge 8.6.1990, n.142, recepito dall'art.1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 della legge 23.12.2000, n.30, i sottoscritti esprimono i seguenti pareri sulla presente proposta di deliberazione:

**Parere favorevole** sotto il profilo della regolarità tecnica

Li, 29.09.2015

**Il Responsabile dell'Area 1 Affari generali e istituzionali**

F.to: dott. Antonino Cutrona

**Parere favorevole** sotto il profilo della regolarità  
tecnica

Li, 29.09.2015

**Il Responsabile dell'Area 9 Controlli anticorruzione e  
gestione patrimonio**

F.to: dott.ssa Francesca Politi

**Parere favorevole** sotto il profilo della regolarità contabile

Li, 29.09.2015

**Il Responsabile dell'Area dell'Area 2 Economico –  
finanziaria**

F.to: dott.ssa Bianca Fici

## **I Responsabili delle Aree 1 e 9**

Visto il vigente contratto collettivo decentrato integrativo (Ccdi) stipulato nel 2005, il quale, in più parti, necessita di una sostanziale rivisitazione;

Considerato, quindi, che si rende necessario ricontrattare con la RSU e le OO.SS. un nuovo Ccdi;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 31.03.2015, esecutiva, con la quale è stata ricostituita la delegazione di parte pubblica trattante la contrattazione decentrata;

Considerato che occorre formulare specifiche direttive alla sopra citata delegazione in ordine alla adozione del nuovo Ccdi;

Visto l'O.A.EE.LL.,

### **Propone**

alla Giunta Comunale:

1) Di dare mandato alla delegazione di parte pubblica trattante la contrattazione decentrata di contrattare con la parte sindacale l'allegata ipotesi del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo (Ccdi) per il periodo 2015/2019;

2) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, stante l'urgenza di definire in tempi brevi l'accordo decentrato.

### **I proponenti**

F.to: dott. Antonino Cutrona

F.to: dott.ssa Francesca Politi

## **La Giunta Comunale**

Presa in esame la proposta di deliberazione che precede, avente ad oggetto: «Direttiva alla delegazione trattante la contrattazione decentrata relativa al nuovo contratto collettivo decentrato integrativo», predisposta dall'unità organizzativa responsabile del relativo procedimento;

Rilevato che la predetta proposta é completa dei pareri favorevoli espressi dai soggetti di cui all'art.53 della legge 8.6.1990, n.142, recepito dall'art.1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 della legge 23.12.2000, n.30, e precisamente:

-dal dott. Antonino Cutrona, responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;

-dalla dott.ssa Francesca Politi, responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;

-dalla dott.ssa Bianca Fici, responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità contabile;

Ad unanimità di voti, espressi secondo le modalità previste dalla vigente normativa in materia;

### **Delibera**

Approvare la proposta di deliberazione, avente per oggetto: «Direttiva alla delegazione trattante la contrattazione decentrata relativa al nuovo contratto collettivo decentrato integrativo», il cui testo si intende interamente ritrascritto.

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 comma 2 della L.R.44/91.

# COMUNE DI MISILMERI

## BOZZA      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 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
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.

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 consensualmente 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 presente 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 articola 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 e alla partecipazione all’assemblea stessa.

## 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 miglioramento 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 disponibili) possono essere stanziare 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 leittimanti 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 determinanti 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 coinvolto,
  - 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 finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano

essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico 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 incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. “produttività”), istituito 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 disponibili 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), istituito 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 finanziarie**

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 ricondursi ad 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 proporzionalmente 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 caratteristiche 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 corrisponde 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 annualmente 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'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente: elettricista e custode necroforo.

#### **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 effettivamente 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 14.09.20009 si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:  
media mensile di valori maneggiati fino a € 500,00 indennità di € 0.52 giornaliera;  
media mensile di valori maneggiati compresa tra € 500,01 ed € 1.500,00 indennità di € 1,03 giornaliera;  
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**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004, che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,000 annui lordi) viene prevista per il personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17,

comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

**Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 09.05.2006)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Il compenso viene fissato annualmente in relazione alle risorse disponibili nel fondo.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono quindi erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
4. La corresponsione è disciplinata come segue:
  - a) L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità delle unità organizzative previste dal vigente assetto organizzativo e di procedimento (art. 17 c. 2° lett. F) del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999 può essere oggetto di specifico compenso a favore del personale appartenente alla categoria D, quando non risulti incaricato di funzioni dell'Area delle posizioni organizzative, e alla categoria C, in misura non superiore al limite previsto dal vigente CCNL e ferma restando la compatibilità con le risorse del fondo delle risorse decentrate.
  - b) La responsabilità di un servizio e di procedimento è conferita con atto formale dal responsabile d'Area competente. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e la relativa valenza (interna e/o esterna).
  - c) In assenza di atto formale di nomina, non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
  - d) Entro il primo trimestre di ogni anno, il competente responsabile d'Area provvede a valutare le responsabilità di cui alla lett. a) attribuite nel corso dell'esercizio precedente, ai fini dell'erogazione del compenso previsto in sede di contrattazione decentrata, secondo l'allegato "1"
  - e) Tale valutazione verterà sul contenuto, sull'ampiezza, sulla complessità, sulla valenza esterna, sull'effettivo esercizio e sul livello qualitativo delle responsabilità di una unità organizzativa e/o di un procedimento attribuite al personale di categoria "C" e "D".
  - f) L'indennità viene determinata attribuendo ai sopracitati elementi dei punteggi che, complessivamente, possono raggiungere il valore massimo globale di 100 punti, così suddivisi:

- VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITÀ MASSIMO PARZIALE 30 VALORE
- CONTINUITÀ O EPISODICITÀ DELLA RESPONSABILITÀ MASSIMO PARZIALE 20 VALORE

Stabilito il peso oggettivo delle responsabilità attribuite, il responsabile dell'Area interessato procederà alla valutazione delle:

MODALITÀ D'ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITÀ	VALORE MIN.
50%	
VALORE MAX	100%

**PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ ATTRIBUITA  
(MAX PUNTI 50)**

- Grado del peso oggettivo della responsabilità o del complesso delle responsabilità:

MEDIO	VALORE	15
SIGNIFICATIVO	VALORE	25
RILEVANTE	VALORE	35
ELEVATO	VALORE	50
VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITÀ (MAX PUNTI 30)		

- Grado del valore delle responsabilità rispetto all'effetto e/o esterno:

RESPONSABILITÀ ESCLUSIVAMENTE AD EFFETTO INTERNO	VALORE	10
LIMITATA RESPONSABILITÀ AD EFFETTO ESTERNO	VALORE	15
RILEVANTE RESPONSABILITÀ AD EFFETTO ESTERNO	VALORE	22
ELEVATA RESPONSABILITÀ AD EFFETTO INTERNO ED ESTERNO	VALORE	30

**CONTINUITÀ O EPISODICITÀ DELLA RESPONSABILITÀ  
(MAX PUNTI 20)**

- Analisi del tipo di impegno che comporta la responsabilità attribuita:

EPISODICO	VALORE	5
COSTANTE	VALORE	15
COSTANTE ED ELEVATO	VALORE	20

**MODALITÀ D'ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITÀ**

- Livello qualitativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita:

SUFFICIENTE	50%
SIGNIFICATIVO	70%
RILEVANTE	90%
ELEVATO	100%

g)Ove il livello qualitativo attribuito sia inferiore a "RILEVANTE" il responsabile dell'Area competente dovrà formalmente motivare le ragioni alla base della sua valutazione.

h)Il compenso previsto annualmente in sede di contrattazione decentrata destinato alla indennità di responsabilità di servizio e di procedimento, fermo restando il limite massimo contrattualmente previsto, sarà erogato in misura proporzionale al punteggio individuale complessivo conseguito e riportato su apposita scheda (allegato 1 annesso alla presente disciplina.

**Art. 16 – 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. In riferimento a quanto previsto dall’art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall’art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si prevede una specifica indennità per il personale che svolge effettive mansioni di sorveglianza e/o coordinamento di gruppi di lavoro esterni (sia di personale a tempo indeterminato, determinato e precario) e di quello facente parte della costituita unità preposta ai procedimenti repressivi dell’abusivismo edilizio. L’atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. Il compenso viene fissato annualmente in relazione alle risorse disponibili nel fondo.

3. La corresponsione è disciplinata come segue:

- a) La responsabilità è conferita con atto formale dal responsabile d’Area competente. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità.
- b) In assenza di atto formale di nomina, non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell’attribuzione dell’indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
- c) Entro il primo trimestre di ogni anno, il competente responsabile d’Area provvede a valutare le responsabilità di cui al presente articolo attribuita nel corso dell’esercizio precedente, ai fini dell’erogazione del compenso previsto in sede di contrattazione decentrata, secondo l’allegato “2”
- d) L’indennità viene determinata attribuendo ai sopracitati elementi dei punteggi che, complessivamente, possono raggiungere il valore massimo globale di 100 punti, così suddivisi:

○ PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ ATTRIBUITA	VALORE
MASSIMO PARZIALE 50	
○ VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITÀ	VALORE
MASSIMO PARZIALE 30	
○ CONTINUITÀ O EPISODICITÀ DELLA RESPONSABILITÀ	VALORE
MASSIMO PARZIALE 20	

Stabilito il peso oggettivo delle responsabilità attribuite, il responsabile dell’Area interessato procederà alla valutazione delle:

MODALITÀ D’ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITÀ	VALORE MIN.
50%	
VALORE MAX	100%

**PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ ATTRIBUITA  
(MAX PUNTI 50)**

- Grado del peso oggettivo della responsabilità o del complesso delle responsabilità:

MEDIO	VALORE	15
SIGNIFICATIVO	VALORE	25
RILEVANTE	VALORE	35
ELEVATO	VALORE	50
VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITÀ (MAX PUNTI 30)		

- Grado del valore delle responsabilità rispetto all’effetto e/o esterno:

RESPONSABILITÀ ESCLUSIVAMENTE AD EFFETO INTERNO	VALORE	10
LIMITATA RESPONSABILITÀ AD EFFETTO ESTERNO	VALORE	15
RILEVANTE RESPONSABILITÀ AD EFFETTO ESTERNO	VALORE	22

CONTINUITÀ O EPISODICITÀ DELLA RESPONSABILITÀ  
(MAX PUNTI 20)

- Analisi del tipo di impegno che comporta la responsabilità attribuita:

EPISODICO	VALORE	5	
COSTANTE	VALORE	15	
COSTANTE ED ELEVATO	VALORE		20

MODALITÀ D'ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITÀ

- Livello qualitativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita:

SUFFICIENTE	50%
SIGNIFICATIVO	70%
RILEVANTE	90%
ELEVATO	100%

- e) Ove il livello qualitativo attribuito sia inferiore a "RILEVANTE" il responsabile dell'Area competente dovrà formalmente motivare le ragioni alla base della sua valutazione.
- f) Il compenso previsto annualmente in sede di contrattazione decentrata destinato alla indennità di coordinamento e/o sorveglianza, fermo restando il limite massimo contrattualmente previsto, sarà erogato in misura proporzionale al punteggio individuale complessivo conseguito e riportato su apposita scheda (allegato 2 annesso alla presente disciplina).

**Art. 17 – 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. 18 – Indennità di turnazione**

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

**Art. 19 – 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. 20 – 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. 21 – 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. 22 – 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 dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### **Art. 23 – 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 quanto altro previsto dalla vigente regolamentazione comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

### **Art. 24 – 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. 25 – 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. 26 – Articolo 16 D.L. n. 98/2011 – Piani di razionalizzazione**

1. Le parti riconoscono la possibilità 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. 27 – 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 buoni pasto, purchè la prestazione complessiva non sia inferiore ad otto ore.
2. Si applicano gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000.

**Art. 28 – 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. 29 – Ripartizione del fondo**

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

**COMUNE DI MISILMERI**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ  
DI SERVIZIO E DI PROCEDIMENTO**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ AREA \_\_\_\_\_

---

CATEGORIA \_\_\_\_\_ PROFILO \_\_\_\_\_

PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

TIPO \_\_\_\_\_ DI \_\_\_\_\_ RESPONSABILITÀ \_\_\_\_\_

---

- PESO OGGETIVO DELLA RESPONSABILITÀ (VALORE MASSIMO 50)  
**PUNTI** \_\_\_\_\_
- VALENZA INTERNA E/O RESPONSABILITÀ (VALORE MASSIMO 30)  
**PUNTI** \_\_\_\_\_
- CONTINUITÀ O EPISODICITÀ DELLA RESPONSABILITÀ (VALORE MASSIMO 20)  
**PUNTI** \_\_\_\_\_
- MODALITÀ D'ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITÀ  
**LIVELLO PERCENTUALE** \_\_\_\_\_

**PUNTEGGIO INDIVIDUALE COMPLESSIVO**

Totale punti \_\_\_\_\_ x \_\_\_\_\_ % = \_\_\_\_\_

Il compenso da erogare sarà corrispondente alla moltiplicazione del punteggio individuale complessivo per il totale dell'importo previsto in sede di contrattazione decentrata.

**DATA** \_\_\_\_\_ **IL RESPONSABILE DELL'AREA**

**COMUNE DI MISILMERI**

**SCHEMA DI VALUTAZIONE  
PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI SORVEGLIANZA  
E/O COORDINAMENTO E/O REPRESSIONE EDILIZIA**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ AREA \_\_\_\_\_

---

CATEGORIA \_\_\_\_\_ PROFILO \_\_\_\_\_

PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

TIPO \_\_\_\_\_ DI \_\_\_\_\_ RESPONSABILITÀ \_\_\_\_\_

---

- PESO OGGETIVO DELLA RESPONSABILITÀ (VALORE MASSIMO 50)  
**PUNTI** \_\_\_\_\_
- VALENZA INTERNA E/O RESPONSABILITÀ (VALORE MASSIMO 30)  
**PUNTI** \_\_\_\_\_
- CONTINUITÀ O EPISODICITÀ DELLA RESPONSABILITÀ (VALORE MASSIMO 20)  
**PUNTI** \_\_\_\_\_
- MODALITÀ D'ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITÀ  
**LIVELLO PERCENTUALE** \_\_\_\_\_

**PUNTEGGIO INDIVIDUALE COMPLESSIVO**

Totale punti \_\_\_\_\_ x \_\_\_\_\_ % = \_\_\_\_\_

Il compenso da erogare sarà corrispondente alla moltiplicazione del punteggio individuale complessivo per il totale dell'importo previsto in sede di contrattazione decentrata.

**DELL'AREA**

**DATA** \_\_\_\_\_  
**IL** \_\_\_\_\_ **RESPONSABILE**

Letto, approvato e sottoscritto.-

**IL SINDACO**

F.to: dott.ssa Rosalia Stadarelli

**L'ASSESSORE ANZIANO**

F.to: dott.ssa Anna Lucia Di Fedè

**IL SEGRETARIO GENERALE**

F.to: dott.ssa Pietra Quartuccio

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- in data odierna perchè dichiarata immediatamente eseguibile  
 in data \_\_\_\_\_, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione

Misilmeri, li 29.09.2015

**IL SEGRETARIO GENERALE**

F.to: dott.ssa Pietra Quartuccio

---

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo  
dalla residenza municipale, li 30.09.2015

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE**

---

**Affissa all'albo pretorio on line dal 30.09.2015 al 15.10.2015  
nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015"  
Defissa il 16.10.2015**

**IL MESSO COMUNALE**

Il Segretario Generale del Comune,

**CERTIFICA**

su conforme relazione del messo incaricato per la pubblicazione degli atti, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno 30.09.2015, senza opposizioni o reclami, nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015".

Misilmeri, li

**IL SEGRETARIO GENERALE**