

Contrattazione integrativa 2013

L'anno duemilatredici il giorno tredici del mese di luglio presso la sede municipale in Piazza Spensieri

premesso che:

- con nota prot. n. 3740 del 10/07/2013 sono state convocate le OO.SS. CGIL, CISL, UIL e la R.S.U. per la contrattazione decentrata in data
- con delibera n. 65 del 12/07/2013 la Giunta comunale ha provveduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004;
- con delibera n. 66 nella stessa data la Giunta comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive con le quali sono stati fissati gli obiettivi strategici da perseguire mediante la contrattazione decentrata;
- con determina del responsabile del servizio n. 34 del 31/12/2010 veniva determinato il fondo per l'anno 2010 in €. 34.004,92.
- con determina del Responsabile del servizio finanziario n. 19 in data 13/07/2013 è stato quantificato il fondo per l'anno 2013 in €. 34.004,92 confermando il fondo 2012 a cui detratti gli importi già attribuiti per le progressioni orizzontali a tutto l'anno 2010 pari ad €. 16.976,56, resta un fondo disponibile di €. 17.028,36 (comprensivo della quota di lavoro straordinario di €. 3.255,36) da utilizzare per indennità di rischio, diversa articolazione dell'orario di lavoro, progetti obiettivi e specifiche responsabilità;

Tanto premesso,

alla contrattazione convocata per la data odierna alle ore 9,00 sono presenti la delegazione di parte pubblica così come designata dalla giunta comunale:

il Segretario comunale Maria Stella Zappitelli

il Responsabile dell'area economico – finanziaria Gabriella Magliano

l'RSU Michele Spirito

sono presenti i rappresentanti delle OO. SS.- maggiormente rappresentative a livello nazionale e precisamente:

Romano Nino CISL F.P.

Matrogiorgio Fernando F.P. C.G.I.L.

Denaro Michele U.I.L.

Le parti prendono atto della quantificazione del fondo come da determina n. 19 del 13/07/2013 e, ritenuto che la somma destinata al lavoro straordinario assorbe una percentuale troppo alta del fondo, propongono di destinare a lavoro straordinario la somma di €. 1.255,36 pertanto la restante cifra viene destinata al raggiungimento degli obiettivi e della produttività;

si da atto che quota parte di fondo va accantonata per le indennità di rischio per categorie B €. 600 da erogare in relazione alle presenze in servizio, €. 200,00 per diversa articolazione dell'orario di lavoro e che la parte disponibile di esso pari ad €. 14.973,54 (incrementata di €. 2.000,00 provenienti dallo straordinario) dovrà essere destinata al finanziamento degli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire;

Si prende atto degli obiettivi che l'amministrazione comunale intende realizzare per ciascuna area di appartenenza del personale come di seguito specificato:

- A) L'assegnazione di una indennità di specifica responsabilità per i responsabili dei procedimenti dell'area amministrativa (anagrafe, stato civile, elettorale statistica ecc.), dell'ufficio tributi (ICI, IMU, TARSU, TARES, ACQUA, TOSAP, ecc.) e dell'area di vigilanza (ordinanze in materia di propria competenza, notifiche, istruttoria pratiche di commercio, gestione albo pretorio online ecc.);

- Si condivide la direttiva posta dalla Giunta comunale anche tenuto conto dell'avvenuta mobilità di uno degli agenti di P.M.
- Per le suddette specifiche responsabilità si ritiene di quantificare per ciascuna unità il valore di €. 1.900,00;
- B) un progetto che abbia come obiettivo il rilievo dei consumi idrici a tappeto su tutto il territorio comunale inteso anche alla verifica dei contatori (n.matricola, sigilli, funzionamento ecc.) ed eventuali allacci abusivi, attività di manutenzione straordinaria anche fuori dall'orario di lavoro, rilevazione utenze servizi comunali, controllo dei servizi cimiteriali.
- Unità lavorative impegnate n. 2 (categoria B) valore del progetto €. 3.244,00;

Un progetto che abbia come obiettivo garantire la sicurezza all'interno del cimitero comunale mediante l'apertura e la chiusura del cancello da effettuarsi giornalmente compreso i festivi;

Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria B) valore del progetto €. 1.500,00;

- C) un progetto che abbia come obiettivo il completamento della gestione delle pratiche relative al vecchio cimitero, compreso i rinnovi delle concessioni, la regolarizzazione delle varie posizioni irregolari, individuazione delle concessioni scadute o irregolari ai fini del perfezionamento delle stesse. Completamento dei contratti del nuovo cimitero.
- Unità lavorative impegnate 1 categoria C valore del progetto 2.800,00;

- D) un progetto che abbia come obiettivo l'aggiornamento ed il controllo delle schede di monitoraggio dei mezzi comunali secondo le direttive fornite dal Responsabile del servizio.
- Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria A) valore del progetto €. 200,00;

- E) un progetto che abbia come obiettivo la collaborazione con l'ufficio anagrafe, stato civile e servizio elettorale compatibilmente con le mansioni esigibili in relazione alle proprie capacità in quanto equivalenti. Inserimento nella carta dei servizi pubblicata sul sito ufficiale web del comune di tutta la modulistica e di tutte le informazioni richieste nella sezione "trasparenza", pubblicazioni sul sito web, il tutto da espletarsi anche fuori dell'orario di lavoro.

Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria B) valore del progetto €. 1.400,00;

Per esplicita direttiva da parte della giunta condivisa dal personale non si fa luogo ad alcuna progressione giuridica;

Le parti richiamano le disposizioni di cui all'art. 3 comma 2 del C.C.N.L. 31/03/1999 relativamente alla circostanza che ciascun dipendente può essere adibito alle mansioni esigibili in relazione alle proprie capacità in quanto equivalenti.

Le OO.SS. e la RSU fanno rilevare che le risorse destinate al lavoro straordinario devono essere destinate ad attività non programmabili (es. spargimento sale) e inoltre le attività aventi rilevanza economica intese ad erogare servizi alla collettività devono essere finanziate con risorse di bilancio e non con il fondo. Precisano che per il futuro non saranno condivise destinazioni del fondo in contrasto con i presenti principi.

f.to Romano Nino CISL

Matrogiorgio Fernando CGIL

Spirito Michele RSU

Zappitelli Maria Stella Segretario comunale

Magliano Gabriella Responsabile area finanziaria - amministrativa

COMUNE DI FERRAZZANO

Provincia di Campobasso

Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2013-2014

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.*) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n.53 del 09/07/2013 e n. 54 del 16/07/2013, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno tredici del mese di luglio ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta

dai sigg: Zappitelli Maria Stella
Magliano Gabriella
Michele Spirito

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

Matrogiorgio Fernando CGIL
Romano Nino CISL
Denaro Michele UIL FPL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di **Ferrazzano**

Titolo I°

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”**. richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema delle 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;

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;

all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di **Ferrazzano** 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, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti**.

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per **l'anno 2013** .

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. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU**.

Art. 4

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 5

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata**, alla controparte.

2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso**.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 6

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane**.

2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione**.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 7

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

Art 8

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2013 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € . **2.488,95** .

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. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e).

4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali unitamente alle condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario .

5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.**

1. 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", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 9

Premessa

- 1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 19 del 13/07/2013.**
- 2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.**
- 3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.**

Art. 10

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

- L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del CCNL 22.1.2004);
competete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**
- Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono quelle relative agli operai categoria B.

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

Art. 11

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili** non inferiori a **€. 2.000,00** e risponda **di tale maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio demografico, servizio tosap temporanea).
3. L'indennità è calcolata **e liquidata mensilmente** 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. L'importo dell'indennità è pari ad **€. 0,52** giornaliera;
6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che 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, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C anagrafe, stato civile servizio elettorale	€. 1.900,00
b) responsabile del procedimento (istruttoria pratiche di commercio, ordinanze in materia di viabilità) cat. C	€. 1.900,00
c) Responsabilità di procedimenti ufficio tributi (acqua, tares, ici, imu, tosap ecc)	€.1.900,00

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili**.
5. 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 si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
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. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 13

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. L'**indennità di posizione** è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è **decurtata** in caso di assenza per malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
2. Alle posizioni organizzative, **limitatamente alla retribuzione di risultato**, comprese le P.O. cui è stato conferito, negli enti privi di dirigenza, l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile degli Uffici e dei Servizi **si applica** il sistema di valutazione vigente compreso la **disciplina relativa alla performance organizzativa ed individuale di cui al successivo art.15.**

Art. 14

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo intende disciplinare solo l'istituto della progressione orizzontale essendo preclusa la possibilità di effettuare progressioni economiche;
2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare iniziale** delle **quattro categorie** o 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**;
 - b) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) 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;

- per i passaggi alla **2^a posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, 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:

- **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte**, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;
- **iniziativa personale** e **capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3 Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative **schede di valutazione** inerenti i **comportamenti professionali attesi** di cui al successivo art. 15, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4 Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) 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 di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente** la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b) la **progressione economica è attribuita** ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.15.

c) 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 biennio precedente** a quello relativo all'anno di eventuale 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;

le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad **un numero di dipendenti pari al 50% di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza** a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;

nel caso in cui i dipendenti **aventi i requisiti** per partecipare alla selezione risultino nell'anno **in numero inferiore alla percentuale convenuta**, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente.

l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, **subordinata** al raggiungimento di una **valutazione minima di 7/10** ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;

*a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con **più anzianità di servizio nella posizione economica**, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;*

g) le progressioni hanno decorrenza dal **1° gennaio dell'anno successivo alla valutazione**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la **precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale**.

6) Per l'attuazione della progressione orizzontale all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento **all'anno 2013** le risorse che saranno accantonate come per legge trattandosi di progressioni giuridiche.

7.considerata la posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, che considera le **progressioni orizzontali** comprese nelle "progressioni di carriera comunque denominate", che, in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, **producono** nel triennio 2011 – 2013 effetti **esclusivamente giuridici e non economici**, ritenuto che le stesse progressioni siano egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il **trattamento economico ordinariamente spettante**, compreso quello accessorio, nel periodo indicato **non possa superare quello del 2010**, non viene destinata per l'anno 2013 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola.

Art. 15

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.

3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri**:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene **il budget di risorse assegnato a ciascun settore**.

4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.

Si ricorda che 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**.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. **Alla performance organizzativa** è destinato **il 50%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il **10%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il **40%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa del settore di appartenenza**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è **effettuata dall'apposito Nucleo**;
- d) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli **eventuali risparmi** andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- e) entro il mese di **marzo** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.

7. Il restante **50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
- b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno una volta l'anno, a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un **incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:
- e)

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

f) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) *B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- g) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
- h) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 16

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale**.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono

quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2012, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate **per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.**

Art. 17

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 2% del **rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria** sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei **messi notificatori**.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Art. 18

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

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7,

del CCNL del 14.9.2000 pari all'importo che sarà quantificato in sede di ripartizione del fondo annuale. :

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di rischio.	€.
Indennità di maneggio valori.	€.
Compenso per specifiche responsabilità	€.
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€.
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€.
TOTALE	€

3. Le **somme non utilizzate** o **non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

4. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII°

Disposizioni finali

Art. 19

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Ferrazzano li 13/07/2013

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

f.to Zappitelli Maria Stella

f.to Magliano Gabriella

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

f.to Spirito Michle

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

f.to Romano Nino CISL

f.to Matrogiorgio Fernando CGIL

f.to Denaro Miche UIL

Contrattazione integrativa 2014

L'anno duemilaquattordici il giorno undici del mese di novembre presso la sede municipale in Piazza Spensieri
premessi che:

- con nota prot. n. 5079 del 30/10/2014 sono state convocate le OO.SS. CGIL, CISL, UIL e la R.S.U. per la contrattazione decentrata in data odierna;
- con delibera n. 99 del 05/11/2014 la Giunta comunale ha provveduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004;
- con delibera n. 100 nella stessa data la Giunta comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive con le quali sono stati fissati gli obiettivi strategici da perseguire mediante la contrattazione decentrata;
- con determina del responsabile del servizio n. 34 del 31/12/2010 veniva determinato il fondo per l'anno 2010 in €. 34.004,92.
- con determina del Responsabile del servizio finanziario n. 171 in data 10/11/2014 è stato quantificato il fondo per l'anno 2014 in €. 34.004,92 confermando il fondo 2010 a cui detratti gli importi già attribuiti per le progressioni orizzontali a tutto l'anno 2010 pari ad €. 16.976,56, resta un fondo disponibile di €. 17.028,36 (comprensivo della quota di lavoro straordinario di €. 3.255,36) da utilizzare per indennità di rischio, diversa articolazione dell'orario di lavoro, progetti obiettivi e specifiche responsabilità;

Tanto premesso,

alla contrattazione convocata per la data odierna alle ore 16,00 sono presenti la delegazione di parte pubblica così come designata dalla giunta comunale:

il Segretario comunale Maria Stella Zappitelli

il Responsabile dell'area finanziaria – amministrativa Gabriella Magliano

l'RSU Michele Spirito

sono presenti i rappresentanti delle OO. SS.- maggiormente rappresentative a livello nazionale e precisamente:

Romano Nino CISL F.P.

Di Biase Giuseppe F.P. C.G.I.L.

Le parti prendono atto della quantificazione del fondo come da determina n. 171 del 10/11/2014 e, ritenuto che la somma destinata al lavoro straordinario assorbe una percentuale troppo alta del fondo, propongono di destinare a lavoro straordinario la somma di €. 1.255,36 pertanto la restante cifra viene destinata al raggiungimento degli obiettivi e della produttività;

si da atto che quota parte di fondo va accantonata per le indennità di rischio per categorie B €. 600 da erogare in relazione alle presenze in servizio, €. 200,00 per diversa articolazione dell'orario di lavoro e che la parte disponibile di esso pari ad €. 14.973,54 (incrementata di €. 2.000,00 provenienti dallo straordinario) dovrà essere destinata al finanziamento degli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire;

Si prende atto degli obiettivi che l'amministrazione comunale intende realizzare per ciascuna area di appartenenza del personale come di seguito specificato:

- A) L'assegnazione di una indennità di specifica responsabilità per i responsabili dei procedimenti dell'area amministrativa (anagrafe, stato civile, elettorale statistica ecc.),

dell'ufficio tributi (ICI, IMU, TARSU, TARES,ACQUA, TOSAP, ecc.) e dell'area di vigilanza (ordinanze in materia di propria competenza, notifiche, istruttoria pratiche di commercio, gestione parco mezzi, gestione albo pretorio online ecc.);

- Si condivide la direttiva posta dalla Giunta comunale anche tenuto conto che trovasi in posizione di comando presso l'INPS di Roma di uno degli agenti di P.M.
- Per le suddette specifiche responsabilità si ritiene di quantificare per ciascuna unità il valore di €. 1.900,00;
- B) un progetto che abbia come obiettivo il rilievo dei consumi idrici a tappeto su tutto il territorio comunale inteso anche alla verifica dei contatori (n.matricola, sigilli, funzionamento ecc.) ed eventuali allacci abusivi, attività di manutenzione straordinaria anche fuori dall'orario di lavoro, rilevazione utenze servizi comunali, controllo dei servizi cimiteriali.
- Unità lavorative impegnate n. 2 (categoria B) valore del progetto €. 3.244,00;

Un progetto che abbia come obiettivo garantire la sicurezza all'interno del cimitero comunale mediante l'apertura e la chiusura del cancello da effettuarsi giornalmente compreso i festivi;

Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria B) valore del progetto €. 1.500,00;

- C) un progetto che abbia come obiettivo la ricognizione e catalogazione dei contratti e delle fatture delle forniture ;
Unità lavorative impegnate 1 categoria C valore del progetto 500,00;
- D) un progetto che abbia come obiettivo l'aggiornamento ed il controllo delle schede di monitoraggio dei mezzi comunali secondo le direttive fornite dal Responsabile del servizio.
- Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria A) valore del progetto €. 200,00;
- E) un progetto che abbia come obiettivo la collaborazione con l'ufficio anagrafe, stato civile e servizio elettorale compatibilmente con le mansioni esigibili in relazione alla proprie capacità in quanto equivalenti. Inserimento nella carta dei servizi pubblicata sul sito ufficiale web del comune di tutta la modulistica e di tutte le informazioni richieste nella sezione "trasparenza", pubblicazioni sul sito web, il tutto da espletarsi anche fuori dell'orario di lavoro.
Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria B) valore del progetto €. 1.400,00;

Per la valutazione degli obiettivi si fa rinvio a quelli già definiti per l'anno 2013;

Per esplicita direttiva da parte della giunta non si fa luogo ad alcuna progressione giuridica;

Le parti richiamano le disposizioni di cui all'art. 3 comma 2 del C.C.N.L. 31/03/1999 relativamente alla circostanza che ciascun dipendente può essere adibito alle mansioni esigibili in relazione alle proprie capacità in quanto equivalenti.

Le parti concordano di programmare la contrattazione 2015 per i primi mesi dell'anno.

f.to Romano Nino CISL

f.to Matrogiorgio Fernando CGIL

f.to Denaro Michele UIL

f.to Zappitelli Maria Stella Segretario comunale

f.to Magliano Gabriella Resp. Area finanziaria –amministrativa

f.to Spirito Michele R.S.U.

Contrattazione 2015

L'anno duemilaquindici il giorno sette del mese di luglio presso la sede municipale in Piazza Spensieri

premessi che:

- con nota prot. n. 2659 del 24/06/2015 sono state convocate le OO.SS. CGIL, CISL, UIL e la R.S.U. per la contrattazione decentrata in data odierna;
- con delibera n. 61 del 29/06/2015 la Giunta comunale ha provveduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004;
- con delibera n. 62 nella stessa data la Giunta comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive con le quali sono stati fissati gli obiettivi strategici da perseguire mediante la contrattazione decentrata;
- con determina del responsabile del servizio n. 34 del 31/12/2010 veniva determinato il fondo per l'anno 2010 in €. 34.004,92.
- con determina del Responsabile del servizio finanziario n. 67 in data 06/07/2015 è stato quantificato il fondo per l'anno 2015 in €. 34.004,92 confermando il fondo 2010 a cui detratti gli importi già attribuiti per le progressioni orizzontali a tutto l'anno 2010 pari ad €. 16.976,56, resta un fondo disponibile di €. 17.028,36 (comprensivo della quota di lavoro straordinario di €. 3.255,36) da utilizzare per indennità di rischio, diversa articolazione dell'orario di lavoro, progetti obiettivi e specifiche responsabilità, a detto importo di €. 17.028,36 è stata aggiunta la somma di €. 3.124,02 (per un totale complessivo di €. 20.152,38 proveniente dal ricalcolo effettuato a seguito del venir meno di due unità lavorative e precisamente un C4 ed un A4, nel fondo è confluito l'importo determinato dalle PEO, dalla RIA e dall'indennità di comparto delle due unità, il tutto rapportato ai mesi successivi alla cessazione.
- Che per effetto di tale operazione la spesa del personale non subisce alcun incremento in quanto le somme vengono spostate dal capitolo degli stipendi relativi al personale cessato al capitolo del fondo;
- Che con delibera n. 59 del 29/06/2015 la Giunta comunale ha approvato il piano della performance per l'anno 2015

Tanto premesso,

alla contrattazione convocata per la data odierna alle ore 11,00 sono presenti la delegazione di parte pubblica così come designata dalla giunta comunale:

il Segretario comunale Maria Stella Zappitelli

il Responsabile dell'area finanziaria – amministrativa Gabriella Magliano

l'RSU Antonio Spina

sono presenti i rappresentanti delle OO. SS.- maggiormente rappresentative a livello nazionale e precisamente:

Romano Nino CISL F.P.

Di Biase Giuseppe F.P. C.G.I.L.

Le parti prendono atto della quantificazione del fondo come da determina n. 67 del 06/07/2015; si da atto che quota parte di fondo va accantonata per le indennità di rischio per categorie B €. 600 da erogare in relazione alle presenze in servizio, €. 200,00 per diversa articolazione dell'orario di lavoro e che la parte disponibile di esso dovrà essere destinata al finanziamento degli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire;

Si prende atto degli obiettivi che l'amministrazione comunale intende realizzare per ciascuna area di appartenenza del personale come di seguito specificato :

- A) L'assegnazione di una indennità di specifica responsabilità per i responsabili dei procedimenti dell'area amministrativa (anagrafe, stato civile, elettorale statistica ecc.), dell'ufficio tributi (ICI, IMU, TARSU, TARES, ACQUA, TOSAP, ecc.) e dell'area di vigilanza (ordinanze in materia di propria competenza, notifiche, istruttoria pratiche di commercio, gestione parco mezzi, gestione albo pretorio online ecc.);
- Per le suddette specifiche responsabilità si ritiene di quantificare per ciascuna unità il valore di €. 2.100,00;
- B) obiettivo: il rilievo dei consumi idrici a tappeto su tutto il territorio comunale inteso anche alla verifica dei contatori (n.matricola, sigilli, funzionamento ecc.) ed eventuali allacci abusivi, attività di manutenzione straordinaria anche fuori dall'orario di lavoro, controllo dei servizi cimiteriali rilevazione delle manomissioni e lettura dei consumi e georeferenziazione e rilevazione fotografica dei contatori dell'acqua nelle zone rurali.
- Unità lavorative impegnate n. 2 (categoria B) valore del progetto €. 3.500,00;
- C) obiettivo: garantire la sicurezza all'interno del cimitero comunale mediante l'apertura e la chiusura del cancello da effettuarsi giornalmente compreso i festivi;
Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria B) valore del progetto €. 1.500,00;
- D) obiettivo: mappatura e creazione banca dati di tutti gli immobili per i quali non è stato mai rilasciato il certificato di agibilità ai fini del rilascio dello stesso, digitalizzazione pratiche sospese dei settori a – b -c del vecchio cimitero;
Unità lavorative impegnate 1 categoria B valore del progetto 2.000,00;
- E) obiettivo la collaborazione con l'ufficio anagrafe e servizio elettorale compatibilmente con le mansioni esigibili in relazione alla proprie capacità in quanto equivalenti, completamento delle pratiche, spedizione lettere agli interessati, individuazione loculi che restano al comune poiché non rinnovati, invito a sottoscrivere i contratti sospesi ecc. ai fini della digitalizzazione
Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria B) valore dell'obiettivo €. 1.500,00;
- F) rielaborazione dell'inventario dei beni comunali per adeguarlo alla nuova legge in materia di contabilità catalogazione degli immobili dati in comodato gratuito e relativi costi di gestione e manutenzione
- Valore dell'obiettivo €. 1.187,30

Coordinamento servizio sgombero neve valore dell'obiettivo €. 1.000,00

Per la valutazione degli obiettivi si fa riferimento ai criteri di cui al piano della performance;
Per esplicita direttiva da parte della giunta non si fa luogo ad alcuna progressione;

Le parti richiamano le disposizioni di cui all'art. 3 comma 2 del C.C.N.L. 31/03/1999 relativamente alla circostanza che ciascun dipendente può essere adibito alle mansioni esigibili in relazione alle proprie capacità in quanto equivalenti.

f.to Romano Nino CISL

f.to Di Biase Giuseppe CGIL

f.to Zappitelli Maria Stella Segretario comunale

f.to Magliano Gabriella Responsabile area finanziaria – amministrativa
f.to Spina Antonio RSU