



COMUNE DI COPERTINO
Provincia di Lecce

VERBALE INCONTRO SINDACALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA Città di Copertino (BIENNIO NORMATIVO 2016-2017)

Premesso che:

- in data 25-11-2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale del comparto della Città di Copertino (biennio normativo 2016-2017);
- Il Collegio dei Revisori dei Conti con Parere n.12 in data 28/12/2016 ha espresso parere favorevole allo schema di contratto collettivo decentrato integrativo del 25-11-2016 ed ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata per l'anno 2016 con i vincoli di bilancio e della normativa vigente;
- La Giunta con deliberazione n. 217 in data 29-12-2016, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 30 dicembre 2016 nella sede del Comune di Copertino in via Malta n.10 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott.ssa Zanelia Landolfo - Presidente Delegazione Trattante
Dr. Alessandro Caggiula - Dirigente Area AA.GG. e Finanziari
Avv. Serenella Giangrande - Comandante Polizia Locale

R.S.U., nelle persone di:

Calcagnile Maria Josè, Cretì Annunziata, Marcelli Giovanni, Mangialardo Ilde, Greco Mirella

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Paolo Taurino - CGIL FP, Luigi Albetta - CISL FPS, Enrico Vecchio - CSA

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto della Città di Copertino (biennio normativo 2016-2017).

Dott.ssa Zanelia Landolfo - Presidente Delegazione Trattante Zanelia Landolfo

Dr. Alessandro Caggiula - Dirigente Area AA.GG. e Finanziari Alessandro Caggiula

Avv. Serenella Giangrande - Comandante Polizia Locale Serenella Giangrande

Calcagnile Maria Josè, Cretì Annunziata, Marcelli Giovanni, Mangialardo Ilde, Greco Mirella

Calcagnile Maria Josè Cretì Annunziata Marcelli Giovanni Mangialardo Ilde Greco Mirella

Paolo Taurino - CGIL FP, Luigi Albetta - CISL FPS, Enrico Vecchio - CSA

Paolo Taurino Luigi Albetta Enrico Vecchio

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DEL COMPARTO DELLA Città di Copertino
(BIENNIO NORMATIVO 2016-2017)**

Articolo 1

(Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

La disciplina delle materie relative al sistema delle relazioni sindacali, all'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali e alle forme di partecipazione, viene rinviata ad una fase successiva alla chiusura delle trattative avviate a livello nazionale in data 14/2/2013 sul sistema delle relazioni sindacali.

Resta inteso che, in tema di relazioni sindacali, la normativa relativa all'immediata applicabilità della riforma Brunetta, introdotto con il D.lgs.n° 141/2011, ha chiarito definitivamente, con norma di interpretazione autentica, la portata dell'art. 65 co. 5 del D.lgs. n° 150/2009, stabilendo che tutte le disposizioni del Decreto n° 150/2009, ad esclusione di quelle regolanti il procedimento di approvazione dei CCNL, sono da ritenersi immediatamente applicabili sin dalla sua entrata in vigore (comprese quelle sui poteri del datore di lavoro pubblico che sostituiscono alla concertazione dei provvedimenti organizzatori la mera informazione successiva alle OO.SS.) e quindi prevalgono sulle disposizioni contrarie contenute nei Contratti collettivi, sia nazionali che decentrati, i quali esplicano effetti solo nelle parti residue, non incompatibili con disposizioni imperative di legge.

Articolo 2

(Fondo ex art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente con determinazione del Dirigente competente, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. 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. 575 R.G. del 7/7/2016** per la sua **parte stabile e variabile, dando atto che la parte variabile** può essere oggetto di integrazioni o modifiche legate alle effettive risorse che a consuntivo verranno destinate a tale finalità da specifiche disposizioni di legge o dalla Giunta Comunale.

4. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali.

[Area con firme e sigilli dei rappresentanti sindacali e amministrativi. Sono visibili firme scritte e un sigillo con il nome "Ezio" e altri segni.]

l'indennità di comparto, la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità, turnazione, reperibilità, rischio e disagio.

Articolo 3

(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, con i seguenti criteri:

a) prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione. Alle progressioni orizzontali potranno essere destinate per l'anno 2016 ulteriori risorse decentrate stante l'avvenuta abrogazione del blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010;

b) prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce. è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione.;

c) prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31.3.1999, art. 10 del CCNL 22.1.2004): tale voce (art. 17 comma 2 lett c CCNL 1.4.1999) è determinata in funzione degli incarichi conferiti in riferimento alle posizioni di lavoro e ai valori economici stabiliti dall'Amministrazione, in base alla disciplina degli articoli dei CCNL sopra citati e del correlato sistema di relazioni sindacali per quanto attiene alle modalità di conferimento degli incarichi, valutazione e graduazione delle funzioni. (limite minimo previsto con la Del. G.C. n° 228 del 30/12/2010 € 64.276,00).

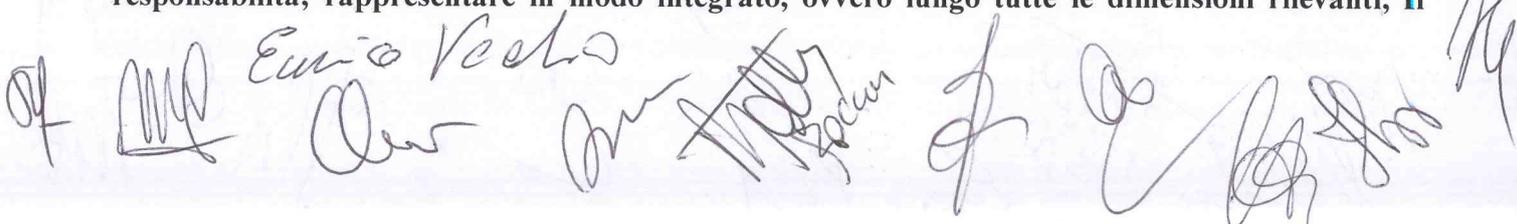
d) prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto e alla conseguente rigorosa individuazione delle posizioni da parte dei dirigenti di settore;

e) prevedere le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1.4.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuate dall'Ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;

f) prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto;

g) prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, al fine di riconoscere i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione del Regolamento di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con Del G.C. n° 173 del 13/12/2013 e integrato con Del. N° 181 del 29/12/2014, le cui finalità sono: focalizzare obiettivi e comportamenti organizzativi sulla performance, muovendo da un'attenta lettura delle esigenze del territorio; fornire elementi di conoscenza e supporto ai decisori e individuare precisi ambiti di autonomia e responsabilità; rappresentare in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il



livello di performance atteso e realizzato, con evidenziazione degli eventuali scostamenti; assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa; promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance; assicurare la piena trasparenza della performance organizzativa e individuale; individuare forme di consultazione con gli *stakeholders* esterni e interni.

Il sistema di valutazione è teso a: orientare le prestazioni al risultato, migliorare gli standard prestazionali e aumentare l'integrazione del personale; creare una base per un'equa retribuzione o per la gestione delle politiche retributive; individuare le potenzialità individuali per far fronte ai bisogni di crescita dell'organizzazione e di sviluppo individuale.

Le risorse sono destinate secondo i seguenti criteri: miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione dei valori economici riconosciuti a fronte di prestazioni diversamente valutate. **L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa.** Essa è altresì collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente. Non è consentita la attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 4

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che viene destinato in sede di contrattazione decentrata per tale finalità a seguito della costituzione del fondo parte fissa e variabile da parte dell'Amministrazione, dopo aver quantificato le somme necessarie per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto, la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità, turnazione, reperibilità, rischio e disagio.

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, così come modificati con D.Lgs. n° 150/2009.**

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

- 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;
- 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

Enrica Veddis

Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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, come da scheda all. 1 ;

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**, come da scheda all. 2.

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** e tenendo conto del parametro individuale di categoria di appartenenza di cui al precedente punto 3 del presente articolo, secondo la scheda allegato 3.

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 **60%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il **20%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente 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;

Enrico Vesci

- 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 o OIV**;
- 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 il restante 40% destinato alla valutazione della performance individuale di cui al successivo punto 7 *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.
- f) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance organizzativa di settore e di Ente, l'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;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **vanno** ad integrare il restante 40% destinato alla valutazione della performance individuale di cui al successivo punto 7 *nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*.
7. Il restante **40%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Dirigente, compilando le relative schede finali di valutazione, secondo lo schema di cui all'allegato 5, 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, di norma, due volte l'anno, **la prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, **la seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) 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:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
90% e 100% attribuibile	100%
75% e 89,9% attribuibile	80%
55% e 74,9% attribuibile	60%
40% e 54,9% attribuibile	30%
0% e 34,9% attribuibile	0%

- d) 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 le percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore**, tenendo conto della categoria di appartenenza così come determinato al comma 3 del presente articolo, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente, secondo lo schema di cui all'allegato 4.

Enrico Vecchio

John

MP

- e) **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;
- f) 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.

Articolo 5

Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, comma 4, 5 e 6 del DL n. 98 del 06.07.2011, convertito, con modificazioni, in Legge n. 111 del 15.07.2011, le parti riconoscono la validità dell'utilità dei piani di razionalizzazione (P.d.R.) ai fini dell'incremento delle risorse decentrate.
2. Entro il 31 marzo di ogni anno l'Amministrazione potrà adottare piani triennali di:
 - a. Razionalizzazione riqualificazione della spesa;
 - b. Riordino e ristrutturazione amministrativa;
 - c. Semplificazione e digitalizzazione;
 - d. Riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche).
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate potranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa.
4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei Revisori del conto, in collaborazione con l'OIV, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi.
5. I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.
6. Le parti concordano che per l'attribuzione dei risparmi al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. si farà riferimento al sistema di valutazione della performance adottato presso l'ente.

Art. 6

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2016 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 € 33.862,00 (ved. Determina n° 620 del 20/7/2016).
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**

Erico Voci

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 **entro il mese di Febbraio** il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno **almeno tre volte l'anno** per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Dirigente d'Area e/o del Responsabile di P.O. se a ciò delegato**.

7. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

8. 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.

9. Le somme non utilizzate vanno ad incrementare la parte variabile del fondo salario accessorio dell'anno successivo.

Articolo 7

(Individuazione delle condizioni di rischio - fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e specifiche responsabilità)

1. Il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per la erogazione dei compensi accessori ; **la stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più compensi, per cui ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o causale diversa.**

2. Il Dirigente di AREA individuerà con proprio atto i dipendenti cui spetta l'attribuzione delle indennità ed i relativi valori economici, sulla base dei criteri contrattuali, nei limiti delle risorse destinate annualmente.

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 4**, 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**).

4. La corresponsione delle indennità avrà carattere temporale limitato all'effettivo espletamento delle prestazioni connesse, come di seguito specificato. Si prende pertanto atto che la misura delle indennità potrà essere soggetta a variazioni anche nel corso del medesimo anno; si prende altresì atto che **le indennità potranno essere oggetto di revoca nel corso del medesimo anno al venire meno dei relativi presupposti.**

5. I seguenti compensi vengono così disciplinati:

a) **A. COMPENSI PER RISCHIO** € 30,00 mensili ex art. 37 CCNL 14/9/2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004.

Sono remunerate tutte le attività che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a**

of
Emilio Vecchi
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

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) secondo le sottoelencate specificazioni: Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura,....

- Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute
- Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti (*ad esempio Necroforo*)
- Esposizione al rischio traffico per lavorazioni svolte sul manto o sui cigli stradali di strade con intensa circolazione
- Mansioni svolte dal personale della squadra operai che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi: macchinari, decespugliatori, soffiatori, che, per le modalità con cui devono essere impegnati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del lavoratore

Basta la presenza di una delle situazioni sopra elencate, purché prevalente nel contesto della attività svolta per giustificare il riconoscimento con atto formale da parte del Dirigente di riferimento della indennità.

L'indennità viene riconosciuta al dipendente 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.**

B. COMPENSI PER ATTIVITÀ DISAGIATE € 30 mensili ex art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999.

S'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).

Sono remunerate tutte le attività svolte da personale delle categorie A, B e C che presentino le situazioni di disagio sottoelencate:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche particolarmente avverse;
2. Esposizione a situazione di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale).
3. Esposizione a situazione di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata.
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio



Eric Vecchio

C. COMPENSI PER MANEGGIO VALORI

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 € 1.000,00 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 economato).

3. L'indennità è calcolata e **liquidata** semestralmente, sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione, 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. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 1,20 giornaliero ed un massimo di € 1,55.

5. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale
Servizio Anagrafe	€ 1.800,00	€ 1,20
Servizio Economato – Ragioneria	€ 2.500,00	€ 1,55

D. COMPENSI PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ INDICATE NELL'ART. 17, LETT. F) CCNL 1.4.1999.

1. Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina **inquadrate nella Cat. B e C nonché in cat. D purché non risulti titolare di P.O.** è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999 **così come modif. dall'art. 7 co. 1° del CCNL del 9/5/2006.**

2. *L'indennità verrà attribuita mensilmente sulla base di specifica individuazione del Dirigente di settore ad inizio anno e nei limiti della dotazione del fondo a ciò destinata. Il dirigente di Settore certificherà inoltre pertanto a consuntivo per ogni anno la ricorrenza per l'intero periodo di riferimento delle suddette condizioni.*

3. Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria.

3. In particolare le posizioni di lavoro devono presentare, nel caso di dipendenti di CAT. D necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità, conferita con **atto formale**, di seguito indicate, **mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:**

- Responsabilità di direzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro appositamente individuati, composti da almeno 3 persone;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici fissati dal PEG e/o dal Piano delle performance;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
- Responsabilità di verbalizzazione di sedute di Commissioni, permanenti e speciali, Conferenza dei Capigruppo, Delegazione trattante, ecc.;
- Responsabilità di rendicontazione di risorse;

sy
Ezio Vecchi
Dario
Tore
RCC

- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili (vicariato di P.O.);
- Responsabilità di rilascio di attestazioni, certificazioni, pareri e nulla osta;
- Responsabilità di elaborazione di pareri, anche con effetti aventi rilevanza verso l'esterno (Commissione per il paesaggio, ecc.);
- Svolgimento temporaneo, anche parziale di servizio presso il Comune e contemporaneamente presso Uffici associati di Convenzioni e Unioni di Comuni cui l'Ente ha aderito;
- Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in generale

4. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito dei valori massimi previsti dal vigente CCNL in materia (€ 2.500,00), in maniera graduata a seconda del numero e della tipologia di responsabilità attribuite alla posizione funzionale cui è inserito il dipendente.

In particolare per i dipendenti inquadrati in Cat. D non titolari di P.O.:

- sino a una fattispecie di responsabilità € 1.800,00
- da due a tre fattispecie di responsabilità € 2.200,00
- oltre tre fattispecie di responsabilità € 2.500,00

5. In particolare, inoltre, le posizioni di lavoro devono presentare, nel caso di dipendenti di CAT. B o C necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità, conferita con **atto formale**, di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro appositamente individuati, **COMPOSTI DA ALMENO 3 PERSONE**;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
- Responsabilità di verbalizzazione di sedute di Commissioni, permanenti e speciali, Conferenza dei Capigruppo, Delegazione trattante, ecc.;
- Responsabilità di notifica di atti;
- Svolgimento temporaneo, anche parziale, di servizio presso il Comune e contemporaneamente presso Uffici associati di Convenzioni e Unioni di Comuni cui l'Ente ha aderito;

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito dei valori massimi previsti dal vigente CCNL in materia, in maniera graduata a seconda del numero e della tipologia di responsabilità attribuite alla posizione funzionale cui è inserito il dipendente.

In particolare per i dipendenti inquadrati in Cat. C:

- sino a una fattispecie di responsabilità € 1.000,00
- da due a tre fattispecie di responsabilità € 1.200,00
- oltre tre fattispecie di responsabilità € 1.400,00

In particolare per i dipendenti inquadrati in Cat. B:

- sino a una fattispecie di responsabilità € 600,00
- più di una fattispecie di responsabilità € 800,00.

L'importo dell'indennità è **comunque decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

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. (da CCDI presentato dalla RSU)**

Erico Vecchio

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ai dipendenti con rapporto di lavoro con tempo parziale che svolgono l'attività comportante specifica responsabilità verrà comunque corrisposta l'indennità in misura completa, purché il part time non sia inferiore al 50% del tempo pieno.

7. Al personale incaricato con atto formale in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 CCNL 2002 –2005 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.

8. Il personale appartenente alle categorie B e C beneficiario dell'indennità di cui al comma precedente, che peraltro non si può sommare all'indennità riconosciuta ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. f), viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati:

- Responsabilità derivanti dall'attribuzione di :
- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi secondo le previsioni normative
- Addetto agli uffici relazioni col pubblico
- Responsabile di archivi informatici
- Ufficiale giudiziario
- Responsabile di attività inerenti la protezione civile

9. Le parti concordano che i compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria B e C, e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in 12/12_{mi}, nei limiti delle disponibilità stabilite. Le indennità di cui ai predetti commi 5 e 7 del presente articolo sono tra loro cumulabili limitatamente L'indennità di responsabilità di cui al predetto comma 3 del presente articolo, attribuita alle categorie B, C e D, è onnicomprensiva anche della eventuale indennità spettante ai sensi del predetto comma 7 del presente articolo.

E. TURNAZIONE

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore continuative così come istituito con Del. G.C. n°131 del 20/10/2011. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

F. REPERIBILITÀ EX ART. 23 CCNL 14.9.2000

Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un



giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale, nel senso che il lavoratore è tenuto a rendere 36 ore settimanali di prestazione (ovvero 35 ore in caso di orario ridotto) rimodulando la distribuzione settimanale delle stesse in modo tale da garantire il godimento del riposo relativo.

L'indennità è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,64) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;**

- a) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente;**
- b) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%;**
- c) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
- d) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;**
- e) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta.**

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, *ai sensi dell'art. 38, comma 7 del CCNL 14/9/2000*, con equivalente recupero orario.

Le aree di intervento per servizi di reperibilità sono individuate dalla Giunta (ved. Del. G.C. n°131 del 20/10/2011).

G. COMPENSI PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO, NOTTURNO FESTIVO E PER LAVORO DOMENICALE ex art. 17 2° comma lett. d) CCNL 1.4.1999 nei confronti dei dipendenti che per esigenze di servizio vi siano adibiti. L'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione:**

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%;**
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%.**

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;**

H. 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 40% 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.

Articolo 8

(Criteri integrativi per le progressioni economiche)



A seguito del superamento del blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010, di seguito di stabiliscono i seguenti criteri integrativi per le progressioni economiche, chiarendo che comunque gli stessi tengono conto del principio della selettività e che pertanto non potranno riguardare annualmente più del 30% del personale del comparto in servizio presso l'Ente.

1) L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

2) Per concorrere alla progressione orizzontale, il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, i seguenti requisiti:-

- aver maturato, all'interno dell'ente, almeno un biennio, dall'ultima assunzione o inizio del servizio in caso di mobilità, nella posizione economica di appartenenza;

- aver riportato nella valutazione un punteggio in relazione alla scheda sui comportanti professionali attesi non inferiore al 70% del massimo attribuibile nell'anno precedente;

3) **CASI DI ESCLUSIONE.** Sono esclusi dalla progressione orizzontale:

a) i dipendenti che, alla data della sottoscrizione dell'accordo annuale riguardante il fondo, sono cessati dal servizio per cause diverse dalle seguenti:

b) collocamento in quiescenza (pensionamento);

c) trasferimento per mobilità in altri enti del comparto enti locali;

d) sono stati sanzionati con sospensione dal servizio per uno o più giorni o con provvedimenti disciplinari superiori, nell'anno solare oggetto di valutazione;

e) sono risultati assenti per più di 180 giorni di calendario nell'anno precedente a quello di attribuzione (esclusi i casi di assenza per ferie, festività soppresse, riposo compensativo, recupero straordinario, donazione sangue, donazione organi, legge 104/1992 per sé medesimo, permessi sindacali retribuiti).

3. **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE.** Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale si terrà conto dei seguenti due criteri:

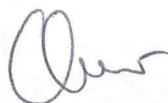
a) 20%: ESPERIENZA ACQUISITA nel comparto Regioni – AA. LL. (anzianità maturata): il punteggio verrà attribuito in base al servizio maturato nel comparto, come stabilito nella seguente Tabella 'C':

TABELLA C

da anni	ad anni	Punti espressi in decimi
	2	0
3	6	
7	10	4
11	14	6
15	20	8
20	e oltre	10

Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale, l'anzianità del dipendente che ne ha beneficiato viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di una progressione economica nella categoria.

b) 80%: MERITO, valutato in base al punteggio attribuito al dipendente nell'anno precedente con l'applicazione del metodo di valutazione adottato dall'ente, e la ponderazione stabilita nella seguente Tabella D.

Enrico Vecchio

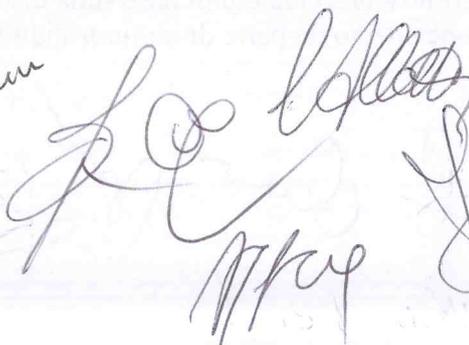




TABELLA D

AREE DI VALUTAZIONE	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.D	Cat.D responsa bili di P.O.
Comportamenti organizzativi:	70%	60%	50%	40%	30%
- Performance organizzativa di Settore;	30%	40%	50%	60%	70%

Procedimento per l'attribuzione della progressione economica nella categoria.

Per ciascuna categoria (*la selezione viene effettuata per categoria*), la conferenza di servizio dei Dirigenti formulerà, entro il mese di aprile, una specifica graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica nella categoria, basata sui criteri stabiliti al punto precedente. A tal fine, per il calcolo dell'esperienza acquisita si prende a riferimento l'anzianità maturata al 31 dicembre dell'anno oggetto della valutazione.

Le graduatorie vengono pubblicate all'Albo pretorio on line per 15 giorni. Dell'avvenuta pubblicazione viene dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna. La documentazione relativa al procedimento è depositata presso il Servizio personale, affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, con esclusione delle schede di valutazione.

Fermo restando quanto previsto dal regolamento del personale relativamente al ricorso avverso la valutazione ottenuta, entro i 5 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria all'albo pretorio ciascun dipendente può presentare ricorso al responsabile del servizio personale avverso la graduatoria stessa, con indicazione dei motivi del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.

Il Dirigente cui afferisce il Servizio personale, entro i successivi 10 giorni, esamina i ricorsi ed apporta le eventuali modifiche alla graduatoria.

Gli effetti economici della progressione decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento che finanzia la progressione orizzontale.

Articolo 9

(Formazione e aggiornamento)

1. L'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'ente predispone annualmente il piano della formazione per il personale, che sottopone alle OO.SS e RSU. L'Ente promuove direttamente o tramite istituti ad hoc le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

PERSONALE NEO ASSUNTO

Informazione e nozioni di base sulla disciplina economico/giuridica del rapporto di lavoro;

affiancamento da parte di un tutor individuato e segnalato dal Dirigente per la durata del periodo di prova.

Enza Vecchio

PERSONALE IN SERVIZIO

□□□ corsi di formazione, qualificazione e specializzazione professionale sia di carattere trasversale per categoria e/o profilo professionale sia di natura settoriale su iniziativa del Dirigente;

3. L'ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione attraverso interventi a cura di propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione. Il personale, in aggiunta a quanto previsto dai punti precedenti, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti quali crediti formativi altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori dall'orario di lavoro, purché gli attestati vengano rilasciati a seguito di esami di merito finali.

5. L'ente si impegna nell'anno 2017 alla definitiva messa a regime del fascicolo informatico della formazione del dipendente.

Articolo 10

(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e di rischio.

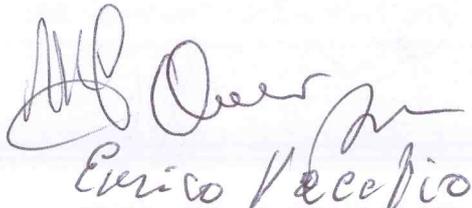
2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.

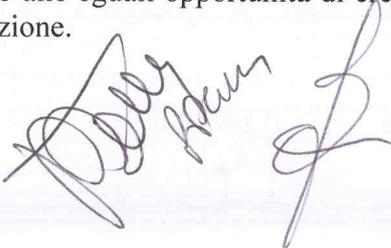
3. Per quanto riguarda gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

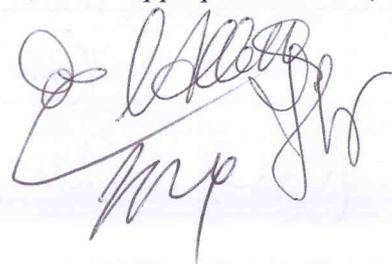
Articolo 11

(Pari opportunità e benessere organizzativo)

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.


Enrico Vecchio





L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, istituito con Deliberazione G.C. n° 21 dell'8/2/2012, al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

**Articolo 12
(Interpretazione autentica)**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

**Articolo 13
(Norma finale)**

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2012. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, **a partire dal 1° gennaio 2016**. Il presente contratto è biennale e valido anche sino al 2017 salvo sopravvenuta contrattazione a livello Nazionale.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011. 2. Sono fatti salvi gli accordi specifici vigenti relativi:

- all'intesa in materia di garanzia delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e assemblea, di cui all'art. 6 del CCDI approvato con Del. G.C. n° 274 del 21/7/2005;
- alla riduzione di orario per il personale turnista della Polizia Locale, stipulato nel 2005.

Copertino, li 30 Dicembre 2016 -

PARTE PUBBLICA			
Dr.ssa. Zanelia	LANDOLFO	Segretario Gen.le	<i>Zanelia Landolfo</i>
Dr. Alessandro	CAGGIULA	Dirigente	<i>Alessandro Caggiula</i>
Arch. Marina	CARROZZO	Dirigente	
Dr.ssa Serena Maria	GIANGRANDE	Comandante P.L.	<i>Serena Maria</i>

RAPPRESENTANTI R.S.U.			
Sig.ra Mirella	GRECO	CGIL	<i>Mirella Greco</i>

[Handwritten signatures of various individuals, including those of the representatives listed in the tables above.]

Sig.ra Maria Josè	CALCAGNILE	CSA	<i>Luigi Polverini</i> <i>Annunziata</i> <i>Ilde Mangialardo</i>
Sig. Giovanni	MARCELLI	CSA	
Sig.ra Annunziata	CRETI'	CSA	
Sig.ra Ilde	MANGIALARDO	CISL	

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI			
Sig. Luigi	ALBETTA	CISL	<i>Luigi Albetta</i> <i>Enrico Vecchio</i> <i>Paolo Tavenno</i>
Sig. Enrico	VECCHIO	CSA	
Sig. Gino Paolo	DONNO TAVENNO	CGIL	

CALCOLO FONDO SETTORE - AREA II

N.DIPENDENTI DELL'AREA (A)	CAT.	ORARIO LAVORO SETT.LE	PARAMETRO CATEGORI A (B)	N. DIP. X PAR. CATEG. (A X B)	IMPORTO UNITARIO X PAR. CATEG.
1	D	36	1,40	1,40	687,68 X 1,40= 962,75
6	C	36	1,30	7,80	687,68 X 7,80= 5.363,90
2	C	p.t.18	0,65	1,30	687,68 X 1,30= 893,98
3	B3	36	1,20	3,60	687,68 X 3,60= 2.475,65
4	B	36	1,10	4,40	687,68 X 4,40= 3.025,79
1	A	36	1,30	1,30	687,68 X 1,30= 893,98
17					
SOMMATORIA DEI DIPENDENTI DELL'ENTE					19,80
TOTALE FONDO SETTORE					13.616,05

ALLEGATO 3

CALCOLO PERFORMANCE SETTORE - AREA I - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 80%

N.DIPENDENTI DELL'AREA (A)	CAT.	ORARIO LAVORO SETT.LE	PARAMETRO CATEGORI	N. DIP. X PAR. CATEG. (A X B)	IMPORTO UNITARIO X PAR. CATEG.	40% BENEFICIO INDIVIDUALE PERFORMANCE SETTORE
3	D	36	1,40	4,20	687,68 X 4,20= 2.888,26	924,24
37	C	36	1,30	48,10	687,68 X 48,10= 33.077,41	10.584,77
3	C	p.t.18	0,65	1,95	687,68 X 1,95= 1.340,98	429,11
5	B3	36	1,20	6,00	687,68 X 6,00= 4.126,08	1.320,35
3	B	36	1,10	3,30	687,68 X 3,30= 2.269,34	726,19
3	A	36	1,30	3,90	687,68 X 3,90= 2.681,95	858,22
54						14.842,88
SOMMATORIA DEI DIPENDENTI DELL'ENTE					67,45	
TOTALE FONDO SETTORE					46.384,02	
20% OBIETTIVI STRATEGICI						9.276,80
40% PERFORMANCE DEL SETTORE						18.553,61
40% PERFORMANCE INDIVIDUALE						18.553,61

Erico Vecchio

Don

Don

Don

Don

CALCOLO PERFORMANCE SETTORE - AREA I - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 80%

N.DIPENDENTI DELL'AREA (A)	CAT.	ORARIO LAVORO SETT.LE	PARAMETRO CATEGORI A (B)	N. DIP. X PAR. CATEG. (A X B)	IMPORTO UNITARIO X PAR. CATEG.	40% BENEFICIO INDIVIDUALE PERFORMANCE SETTORE
1	D	36	1,40	1,40	687,68 X 1,40=	308,08
6	C	36	1,30	7,80	687,68 X 7,80=	1.716,45
2	C	p.t.18	0,65	1,30	687,68 X 1,30=	286,07
3	B3	36	1,20	3,60	687,68 X 3,60=	792,21
4	B	36	1,10	4,40	687,68 X 4,40=	968,25
1	A	36	1,30	1,30	687,68 X 1,30=	286,07
17						4.357,13
SOMMATORIA DEI DIPENDENTI DELL'ENTE					19,80	
TOTALE FONDO SETTORE					13.616,05	
20% OBIETTIVI STRATEGICI					2.723,21	
40% PERFORMANCE DEL SETTORE					5.446,42	
40% PERFORMANCE INDIVIDUALE					5.446,42	

ALLEGATO 4

CALCOLO PERFORMANCE INDIVIDUALE - AREA I -

N.DIPENDENTI DELL'AREA (A)	CAT.	ORARIO LAVORO SETT.LE	PARAMETRO CATEGORI A (B)	N. DIP. X PAR. CATEG. (A X B)	IMPORTO UNITARIO X PAR. CATEG.	PERFORM.INDIV. 40% (R)	VALUTAZIONE DIPENDENTE	%RISORSE PERFORMANCE (B)	PERFORM.INDI V. (R/S)*B	ASSENZE MALATTIA (PRIMI 10 GIORNI)	DECURTAZIONE MALATTIA (1/365)
3	D	36	1,40	4,20	687,68 X 4,20=	1.155,30	80,00	240,00	873,11	40	31,89
37	C	36	1,30	48,10	687,68 X 48,10=	13.230,96	90,00	3.700,00	13.460,45	20	19,93
3	C	p.t.18	0,65	1,95	687,68 X 1,95=	536,39	60,00	180,00	654,83	20	11,96
5	B3	36	1,20	6,00	687,68 X 6,00=	1.650,43	90,00	500,00	1.818,98		
3	B	36	1,10	3,30	687,68 X 3,30=	907,74	80,00	240,00	873,11		
3	A	36	1,30	3,90	687,68 X 3,90=	1.072,78	80,00	240,00	873,11	30	23,92
54						18.553,60		5.100,00	18.553,59		87,70
SOMMATORIA DEI DIPENDENTI DELL'ENTE					67,45						
TOTALE FONDO SETTORE					46.384,02						
20% OBIETTIVI STRATEGICI					9.276,80						
40% PERFORMANCE DEL SETTORE					18.553,61						
40% PERFORMANCE INDIVIDUALE					18.553,61						

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: *AS*
 - Middle right: *Antonio Costa*
 - Far right: *Antonio Costa*
 - Bottom right: *Antonio Costa*

CALCOLO PERFORMANCE INDIVIDUALE - AREA II -

N.DIPENDENTI DELL'AREA (A)	CAT.	ORARIO LAVORO SETT.LE	PARAMETRO CATEGORIE A (B)	N. DIP. X PAR. CATEG. (A X B)	IMPORTO UNITARIO X PAR. CATEG.	PERFORM.INDIV. 40% (R)	VALUTAZIONE DIPENDENTE	%RISORSE PERFORMANCE (B)	PERFORM.INDI V. (R/S)*B	ASSENZE MALATTIA (PRIMI 10 GIORNI)	DECURTAZI ONE MALATTIA (1/365)
1	D	36	1,40	1,40	687,68 X 1,40=	385,10	80,00	80,00	282,93	40	31,01
6	C	36	1,30	7,80	687,68 X 7,80=	2.145,56	90,00	600,00	2.121,98	20	19,38
2	C	p.t.18	0,65	1,30	687,68 X 1,30=	357,59	60,00	120,00	424,40	20	11,63
3	B3	36	1,20	3,60	687,68 X 3,60=	990,26	90,00	300,00	1.060,99		
4	B	36	1,10	4,40	687,68 X 4,40=	1.210,32	80,00	360,00	1.273,19		
1	A	36	1,30	1,30	687,68 X 1,30=	357,59	80,00	80,00	282,93	30	23,25
17						5.446,42		1.540,00	5.446,42		85,27
SOMMATORIA DEI DIPENDENTI DELL'ENTE					19,80						
TOTALE FONDO SETTORE					13.616,05						
20% OBBIETTIVI STRATEGICI					2.723,21						
40% PERFORMANCE DEL SETTORE					5.446,42						
40% PERFORMANCE INDIVIDUALE					5.446,42						

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: A large signature, possibly "M...".
 - Middle left: A signature, possibly "D...".
 - Middle right: A signature, possibly "D...".
 - Bottom left: A signature, possibly "D...".
 - Bottom right: A signature, possibly "D...".

Handwritten signature:
 - Middle right: A signature, possibly "Erico V...".

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE anno 201__

Dipendente

a) Performance organizzativa

VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA Posizione di Area Dirigenziale (fino a 40 punti)
 Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di area dirigenziale. Tale risultato verrà valutato fino al 40%, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa.

B) (performance individuale)

1) VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI professionali attesi

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		6	20 40 60 80 100	
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		6	20 40 60 80 100	
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze		6	20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		6	20 40 60 80 100	
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi		6	20 40 60 80 100	
			30		

3) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		5	20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		5	20 40 60 80 100	
			10		

Totale _____

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]