

COMUNE DI CARINI

Provincia regionale di Palermo

Tel. 091-8611111 / Fax 091-8661062

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2013/2015

In data 16 ottobre 2013, nei locali del Palazzo Comunale alle 17,20 si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale

seguito convocazione Prot. n. 0056219 del 11/10/2013, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la contrattazione per la sottoscrizione di Contratto Collettivo decentrato Integrativo normativo per il triennio 2013/2015.

Sono presenti per la delegazione di parte pubblica, costituita con deliberazione G.C. n. 196 del 30/11/2012, i Sigg.:

1. Dott. Alessandro Gugliotta – Segretario Generale, Presidente;
2. Dott.ssa Rosaria Russo – Capo Ripartizione I – Responsabile del Personale
3. Dott. Pietro Migliore- Capo Ripartizione III
4. Dott. Marco Venuti -Capo Ripartizione IX

Sono presenti in rappresentanza della R.S.U. e delle OO.SS. i sigg.:

1. Finazzo Salvatore – Presidente R.S.U
2. Failla Antonia- Componente R.S.U
3. Ferranti Maurizio- Componente R.S.U
4. Ferrigno Pietro- Componente R.S.U
5. Gatto Antonio-Componente R.S.U.
6. Migliore Francesco- Componente R.S.U.
7. Oliveri Antonio- Componente R.S.U.
8. Ruffino Antonina-Componente R.S.U.
9. Giacopelli Nicola- Rappresentante territoriale Cisl fp
10. Picone Filippo-Rappresentante territoriale CSA -Autonomie locali
11. Cammunca Giovanni -Rappresentante territoriale CGIL fp.
12. Paola Caselli- Rappresentante territoriale CGIL fp.

Premesso che in data 10 settembre 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI normativo per il triennio 2013/2015 e che la Giunta Comunale con deliberazione n.144 del 15.10.2013, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di CCDI normativo per il triennio 2013/2015 con le rettifiche riportate nella narrativa della medesima deliberazione che quest'ultimo illustra brevemente.

Vista la dichiarazione della RSU che si allega in calce al contratto sub n. 1

Al termine della riunione previo allontanamento dei rappresentanti territoriali CSA , CGIL FP e la RSU ad eccezione del sig. Ferrigno Pietro, le seguenti parti hanno sottoscritto in via definitiva l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2013/2015.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Carini

Dott. Alessandro Gugliotta –Segretario Generale

CISL FPS

Giacopelli Nicola - Rappresentante Territoriale CISL FPS



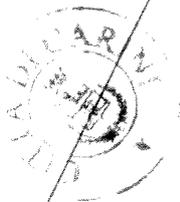


CITTA' DI CARINI
PROVINCIA DI PALERMO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale non dirigente per il triennio

2013/2015

A handwritten signature or set of initials is located in the bottom right corner of the page. It appears to be written in dark ink and consists of several stylized, overlapping strokes.



pb

**CITTA' DI CARINI
PROVINCIA DI PALERMO**

**Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale
non dirigente per il triennio – 2013/2015
(IPOTESI DI ACCORDO)**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1.
QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

-  1. Il presente contratto si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, e le clausole contenute nei CC.NN.LL. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
- a) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 commi 2, 5 - 7, comma 5 - 40, commi 1, 3bis e 3 quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - b) D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni", in particolare, artt. 16, 23 e 31;
 - c) D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni a norma dell'art. 2, comma 3, della Legge 4 marzo 2009, n. 15", che interviene anche con norme di interpretazione autentica sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
 - d) D. L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare art. 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
 - e) Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, adottato con deliberazione G.C. n. 46 del 20.3.2001 e successive modifiche ed integrazioni;
 - f) C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritti in data 31/03/99, 01/04/99, 14/09/2000, 22/01/2001, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo correttivo D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa, come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001, testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011).

**Art. 2
AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il



personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto di durata triennale (2013-2015) 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 sino all'entrata in vigore di una disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CC.D.I.
2. E' fatta salva la disciplina transitoria di cui agli artt. 21 e 22 del presente contratto.

Art. 3

VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione di fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

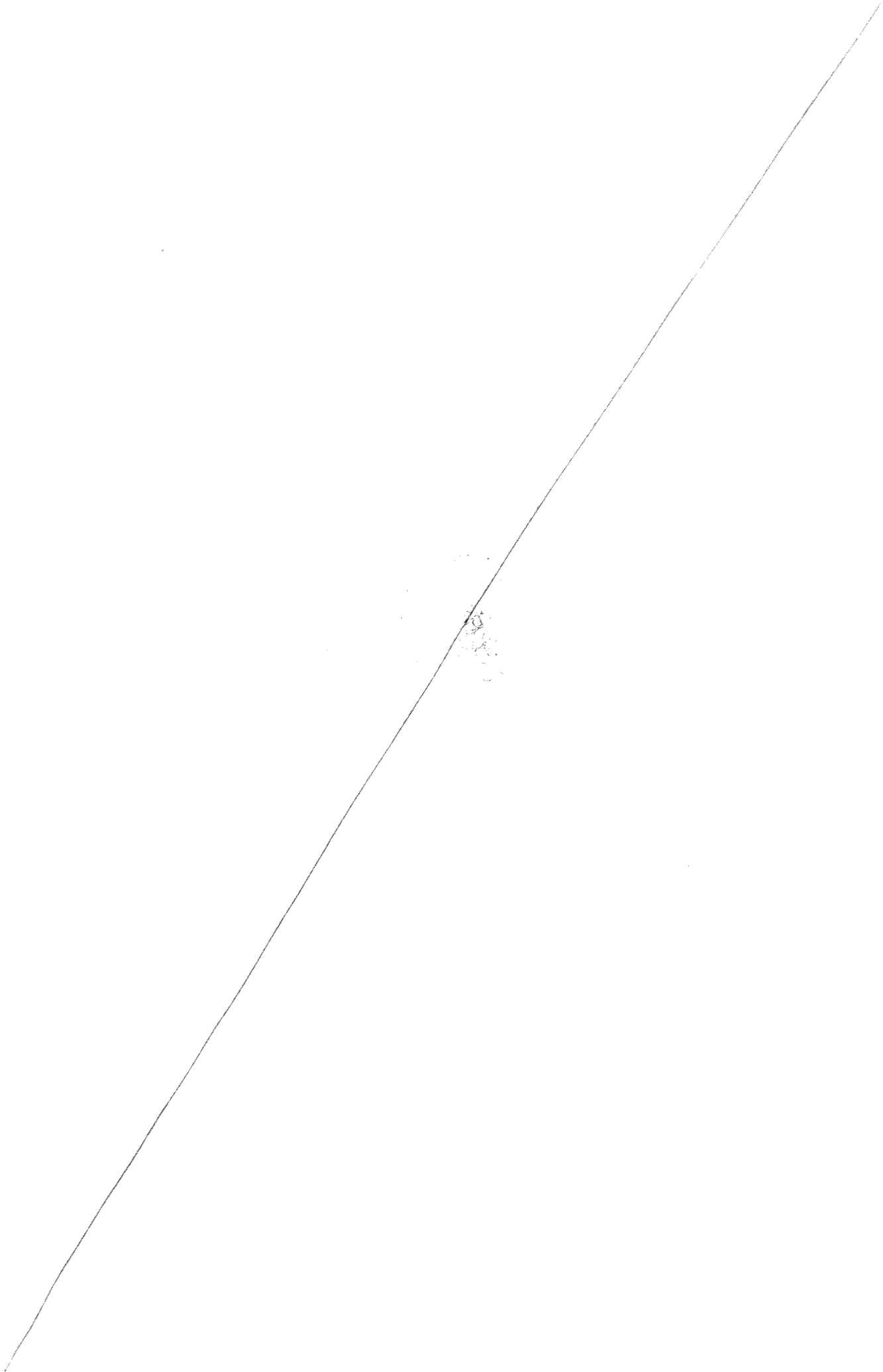
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

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 22/01/2004. La costituzione del Fondo complessivo viene adottata, annualmente e con valenza triennale in coerenza con il bilancio pluriennale, con determinazione dirigenziale, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili. Le risorse variabili non possono in alcun caso essere autorizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9, comma 2 bis del D. L 78/2010, convertito il legge 122/2010.
3. L'Amministrazione, qualora nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, potrà integrare annualmente le risorse sopra determinate sino all'1,2% del monte salari anno 1997, ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/1999 e previo accertamento delle



condizioni previste, per finanziare gli strumenti di premialità di cui all'art. 7, comma 1, lett. a) del presente CC.D.I.



Art. 6
STRUMENTI DI PREMIALITÀ

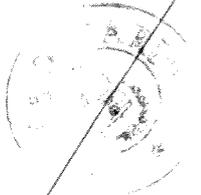


1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità.
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009 *e dalla legislazione vigente*;
 - c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999,
 - d) il premio di efficienza di cui all'art. 27, comma 1 del D.Lgs.150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo II ;
 - e) gli incentivi ex L.R. n. 41/96 e s.m.i. corrisposti secondo il sistema di cui alla precedente lettera a);
 - f) gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 ,comma5, del D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "piani di razionalizzazioni";

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

Art. 7
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6 secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, la parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse – attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance- sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;



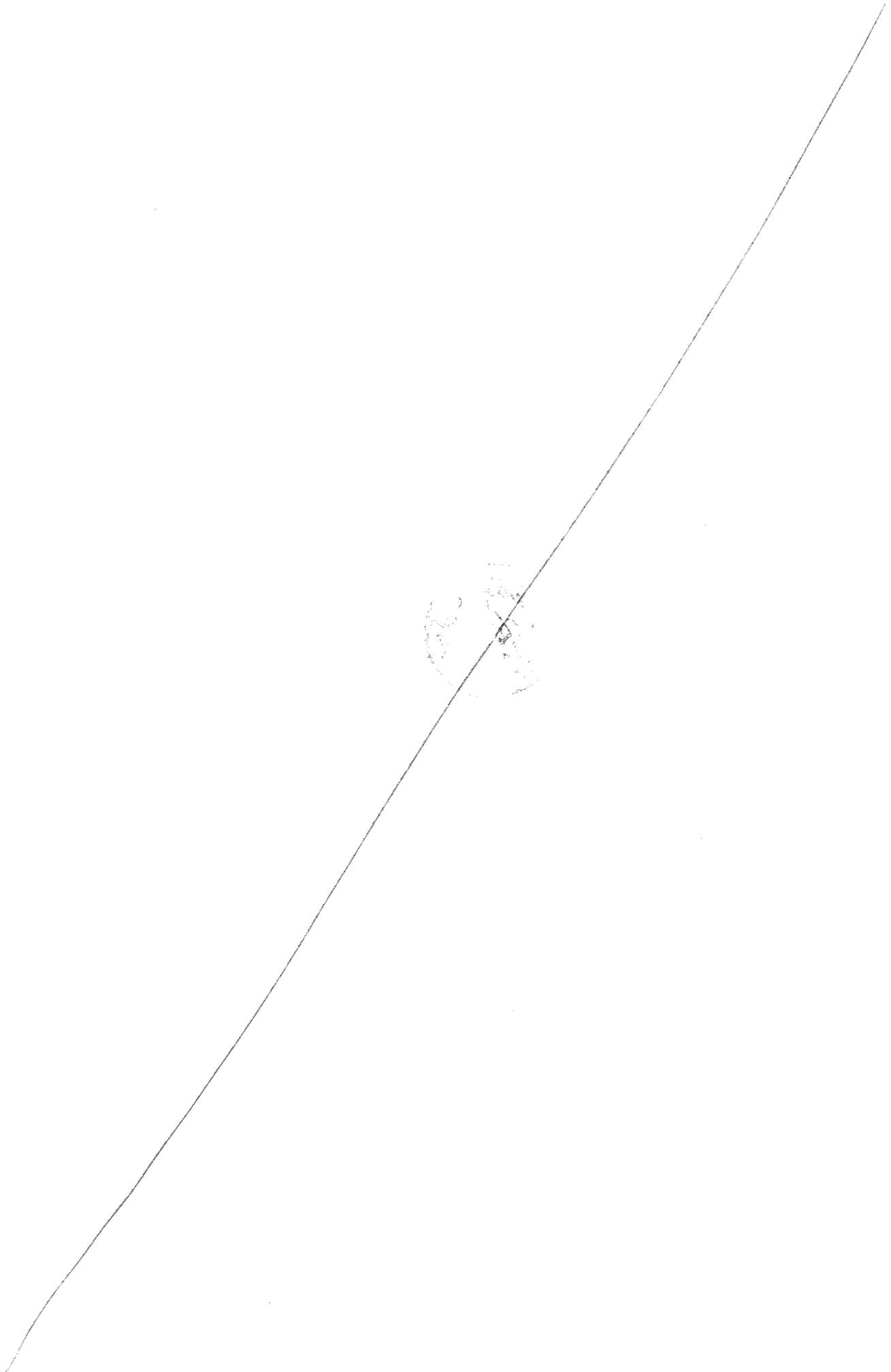
FOR G

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/ pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e controllo periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti anche a livello di sola struttura organizzativa, qualità della prestazione e comportamento professionale;
3. le risorse finanziarie di cui al punto 1 vengono ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri ed ordini di priorità :
- a) voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro:
 - indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali;
 - indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, maggiorazione per lavoro ordinario festivo, notturno etc., indennità di reperibilità);
 - compensi legati all'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio e maneggio valori);
 - compensi legati all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
 - compensi relativi alla specifiche responsabilità al personale delle categorie B,C e D attribuite con atto formale (art. 36 comma 2 , CCNL 22.01.2004)
 - b) erogare compensi incentivanti :
 - finalizzati da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - la produttività secondo la disciplina dell'art. 7 CCNL 22.01.2004.
4. Annualmente le parti si incontrano, dopo che l'Amministrazione ha provveduto ad effettuare la distribuzione delle risorse secondo i criteri stabiliti per concordare la destinazione dell'eventuale residuo disponibile di risorse stabili.

Art. 8

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER SPECIFICI PROGETTI COLLETTIVI E PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Il sistema degli incentivi monetari ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle categorie fondamentali: il 20% può essere destinato a specifici progetti collettivi, redatti sulla base di specifici indirizzi della Giunta Municipale, che saranno erogati secondo le modalità contenute nel Sistema di Valutazione della Performance e il restante 80% (o il 100% in caso di mancata approvazione di specifici progetti *entro il mese di aprile di ogni anno*) delle risorse è destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.
2. La produttività, intesa come compenso destinato a premiare la performance organizzativa ed individuale, è attribuita nei limiti della somma disponibile per erogare il compenso legato alla produttività del personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, secondo principi di selettività e riconducibilità dei premi e dei miglioramenti economici ad effettivi incrementi delle prestazioni sotto l'aspetto quali-quantitativo dei servizi - intesi come risultato aggiuntivo alla normale attività lavorativa - a seguito delle valutazioni effettuate dai Responsabili di Struttura Organizzativa.
3. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4 comma 2 lettera b) e c) del CCNL 01.04.1999 relativo alla definizione dei criteri generali



Yolo

dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

4. Le risorse di cui al comma 2 sono assegnate a ciascuna area 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 determinato e parziale 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	0,80
B	0,90
C	1,00
D	1,10

g

- i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- Il budget da assegnare a ciascuna Struttura Organizzativa viene calcolato applicando il seguente procedimento:

1. Calcolo dell'indice moltiplicatore (Im)

$$Im = (80\% \text{ delle risorse}) : [(NA \times IcA) + (NB \times IcB) + (NC \times IcC) + (ND \times IcD)]$$

Dove:

NA, NB, NC, ND = Numero dipendenti nell'Ente rispettivamente di cat. A, B/B3, C e D/D3

IcA, IcB, IcC, IcD = Coefficiente di parametrizzazione per Cat. A, B/B3, C, D/D3, come sopra individuato.

2. Calcolo delle risorse da assegnare a ciascuna Ripartizione (Rr)

$$Rr = Im \times [(NA_r \times IcA) + (NB_r \times IcB) + (NC_r \times IcC) + (ND_r \times IcD)]$$

NA_r, NB_r, NC_r, ND_r = Numero dipendenti della Ripartizione rispettivamente di cat. A, B/B3, C e D/D3;

- assegnato il budget di struttura, le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance organizzativa e individuale, in applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, per cui gli obiettivi devono essere:

3. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;

4. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

5. tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

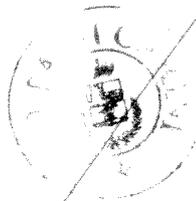
6. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

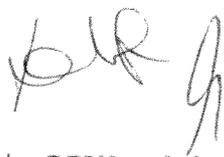
7. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

8. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

9. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

- Ogni dipendente **deve conoscere gli obiettivi** sui quali verrà valutato, che devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte, nonché **i criteri di misurazione** adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.
- Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito **Nucleo di valutazione** (o se istituito, dall'**Organismo Interno di Valutazione - OIV**), 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 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

7. Le risorse destinate alla **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** ed **INDIVIDUALE** vengono così ripartite:

- Alla **performance organizzativa** viene assegnato **il 50 %** del complesso delle risorse residue destinate alla performance, che sarà erogata ai dipendenti di ogni struttura in base alla valutazione della performance organizzativa complessiva della struttura medesima per categoria e posizione di accesso, tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale e delle previsioni occupazionali dell'anno, che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio e secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione.

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 (PEG), è **effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione o dall' OIV, se costituito.**

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, **a livello di area**, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate in precedenza;

Gli eventuali risparmi andranno ad integrare *le risorse destinate nel medesimo anno per la performance individuale, che saranno complessivamente erogate nei limiti e con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione permanente;*

L'erogazione avverrà sulla base di una scala di valutazione per fasce di cui alla metodologia approvata con il sistema di valutazione permanente del personale.

- **Il restante 50% delle risorse residue** del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei Comportamenti Professionali Attesi, **performance individuale**, effettuata dai Responsabili del Settore in applicazione dell'art. 109 D. lgs 267/2000, compilando le relative **schede di valutazione distinte per categoria** secondo le seguenti modalità di procedura:

1. le schede individuali devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente, compilate e discusse in due momenti:

la prima, entro il mese di luglio, valutazione intermedia

la seconda, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, valutazione definitiva

2. a seguito della valutazione definitiva, il dipendente, qualora ritenga che la valutazione espressa non sia coerente con l'effettivo comportamento professionale prestato, potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

8. L'effettiva attribuzione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo secondo la metodologia approvata con il sistema di valutazione permanente del personale

9. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del **comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento).

10. Per il calcolo di tale decurtazione si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro (360) che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Tali risorse costituiscono economie di bilancio ai sensi della citata legge.

11. *Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.*

12. *In relazione alla presenza di personale con contratto a tempo parziale, si da atto che fino al 31.12.2013 le risorse di cui al presente articolo sono erogate in misura proporzionale alla percentuale della prestazione lavorativa resa e dedotta nel contratto individuale. A decorrere dal 1 gennaio 2014 le risorse di cui al presente articolo saranno distribuite ed erogate computando i lavoratori a tempo parziale con contratto con orario non inferiore a 18 ore settimanali o equivalente in misura pari a quella dei lavoratori con contratto a tempo pieno, ridotta del 25% (venticinque per cento), fatto salvo il calcolo della prestazione effettivamente*



folle

prevista nel contratto di lavoro ove superiore a 27 ore settimanali o equivalenti. A titolo esemplificativo: n. 1 lavoratore part time 20 ore = n. 1 lavoratore a 27 ore (36-25%=36-9), mentre n. 1 lavoratore part time 30 ore è calcolato in misura direttamente proporzionale alla percentuale lavorativa rispetto al tempo pieno. I lavoratori con contratto con orario inferiore a 18 ore settimanali o equivalente restano computati al pari di un contratto a tempo parziale con orario pari a 18 ore settimanali o equivalenti.

A

Art. 9
DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA

1. Il 30% dei risparmi su costi di finanziamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto da presente articolo il Capo Struttura Organizzativa o la Conferenza dei Capi Struttura interessati - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone alla Giunta Comunale la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - a. L'attività e /o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - b. La quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - c. La quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
 - d. I dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.La parte residua del risparmio (1/3) è destinata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Capo Struttura Organizzativa valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Capo Struttura Organizzativa ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 10
CRITERI GENERALI

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
- 1 Bis *Con apposita appendice contrattuale, le parti si impegnano, entro il 31/10/2013, ad individuare la platea degli eventuali destinatari dell'applicazione dell'istituto all'interno della categoria del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato, previa verifica degli orientamenti esistenti, anche giurisprudenziali, stabilendone contestualmente i necessari requisiti di accesso.*
2. I dirigenti/responsabili in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31/03/1999, recepiti e completati dall'Ente, con apposita disciplina, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, 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



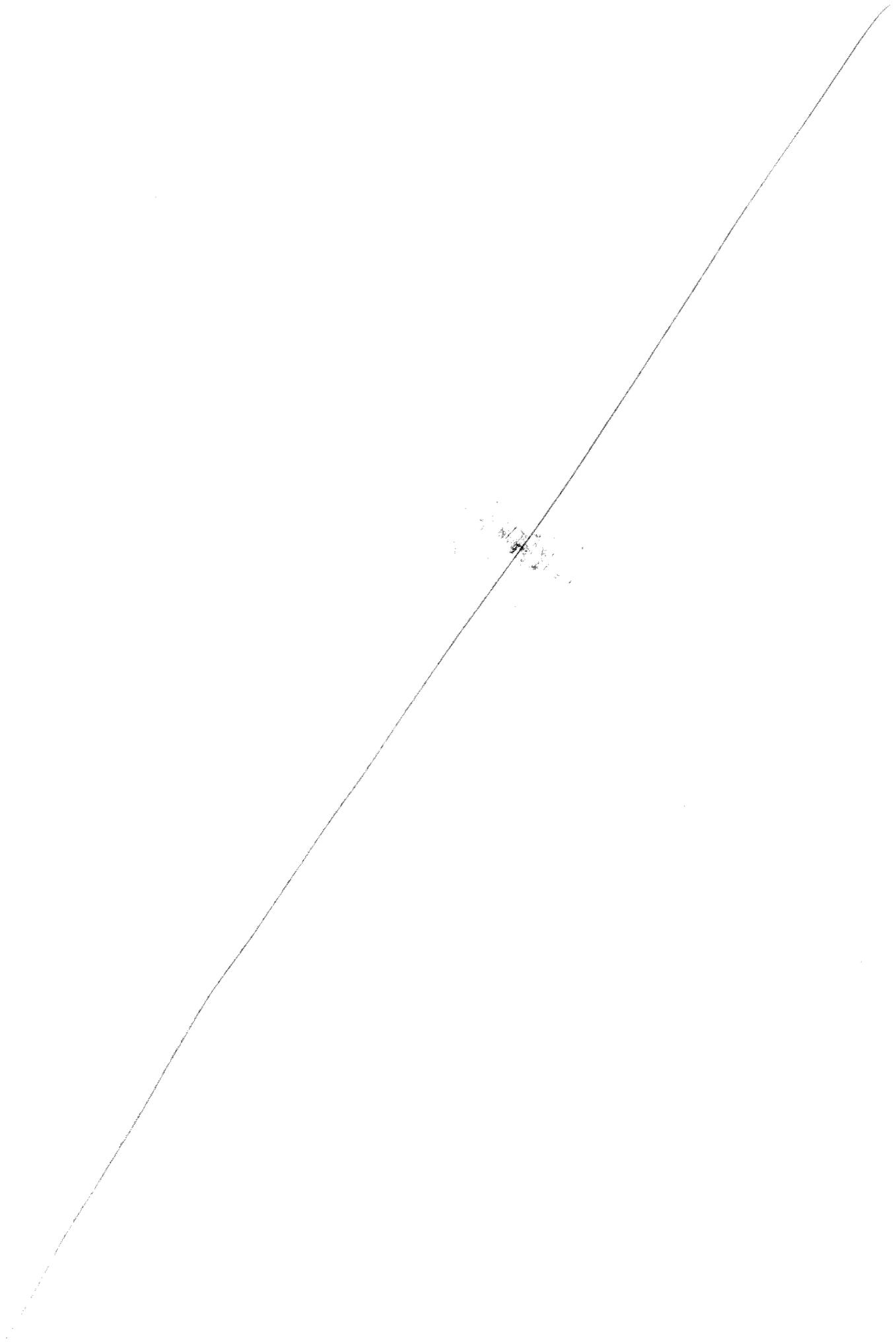
- 
- relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione;
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione *dell'ultimo triennio comprensivo dell'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 *a condizione che sia accertata la presenza in servizio per non meno di un semestre all'interno di almeno due annualità del triennio di riferimento, di cui una coincidente con l'ultima del triennio di valutazione*;
 - c) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima stabilita dal sistema di valutazione ed ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
 - d) 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;
 - e) Le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno *in cui vengono decise le progressioni e destinate le relative risorse*. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL 01/04/1999, al fondo del salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale;
 - f) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigenti.

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



Art. 11 PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione di beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente



(12-9)

rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.




Art. 12
INDENNITÀ DI RISCHIO

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004 - € 30,00 mensili). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Le parti confermano quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale prendendo a riferimento quelle previste nell'allegato B del DPR 347/1983 e specificatamente:
 - a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione di carcasse di animali, alla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani, alla rimozione e seppellimento salme.
 - d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie.
 - e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

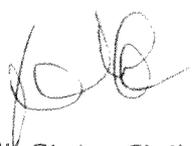
Art. 13
INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14/09/2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
€ 0.52 giornalieri per valori medi mensili **fino ad € 516,45**;
€ 0.78 giornalieri per valori medi mensili **da € 516,46 ad € 1.032,91**;
€ 1.03 giornalieri per valori medi mensili **da € 1.032,92 ad € 1.549,37**;
€ 1.55 giornalieri per valori medi mensili **superiori ad € 1.549,37**.
4. La media mensile dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 14
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22/01/2004, che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2 del CCNL 01/04/1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):



- 
- a) Compete al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi;
 - b) Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici (Personale Ufficio Protocollo-Archivio e personale di altri Settori stabilmente addetto alla fascicolazione elettronica, sulla base di specifica individuazione del Capo Ripartizione), agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) Compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate nel comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge; l'indennità non compete ai dirigenti/responsabili che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
 3. La proposta del riconoscimento dell'indennità viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal dirigente/responsabile del settore interessato, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
 4. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente in unica soluzione. L'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi *da riproporzionare in relazione alla prestazione lavorativa nel caso di part-time*) in caso di assunzione e/o cessazione.
 5. L'indennità di cui al presente articolo è infine riassorbita dall'indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 36 comma 1, CCNL 22.01.2004.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE



Art. 15

COMPENSI FINALIZZATI ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATO PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - INCENTIVI D. Lgs. 163/2006 E QUOTA ONORARI AVVOCATO (art 17 comma 2 lett. g)- ATTIVITA' ACCERTAMENTO EVASIONE ICI (art. 59 comma 1 lett. p) del D.lgs. 446/1997)

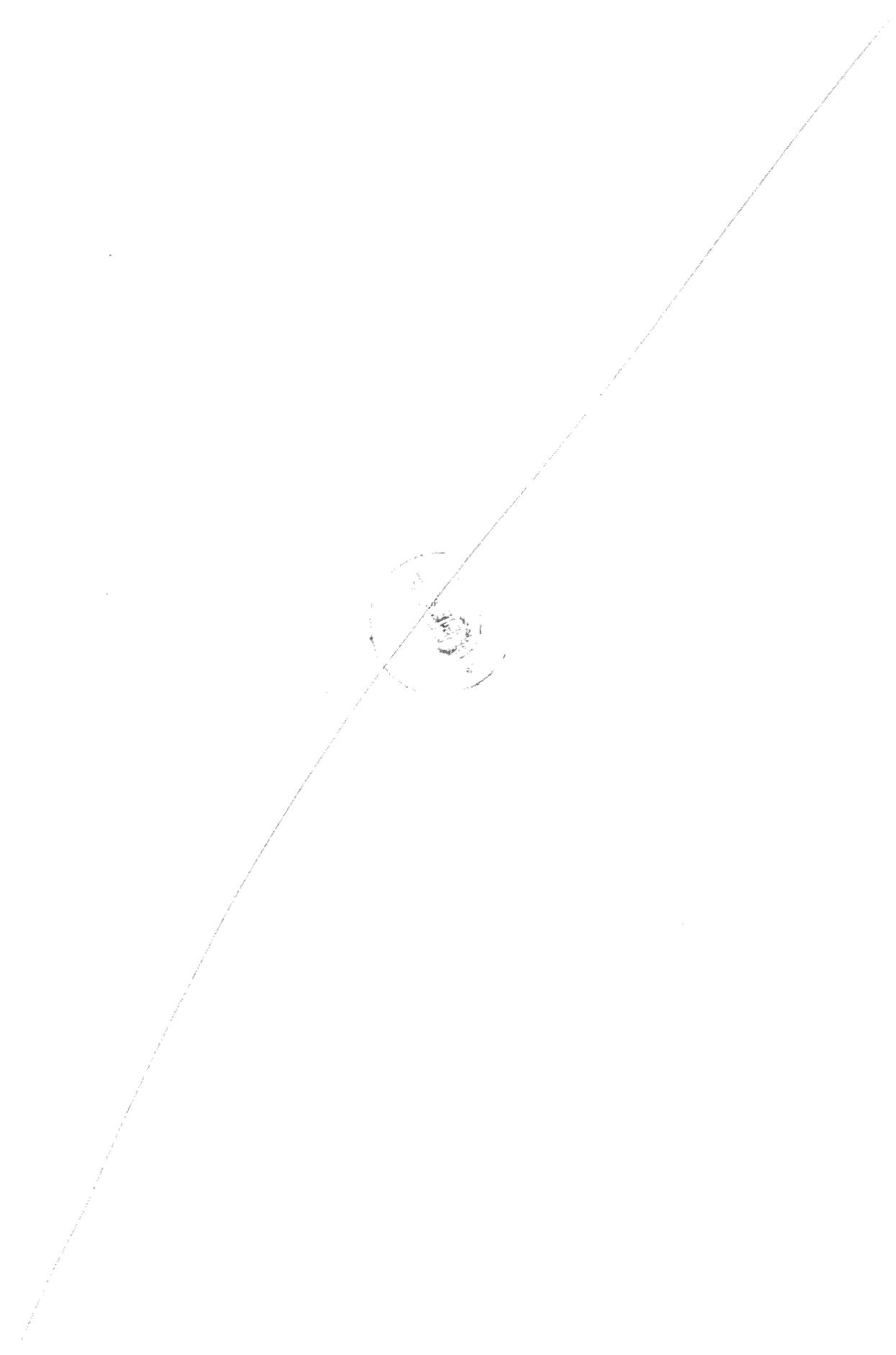
1. Gli incentivi previsti dal D. Lgs. 163/2006 e la quota di onorari di avvocato prevista per legge vengono liquidati in base ad appositi regolamenti che le parti si impegnano a concertare entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.
2. Gli incentivi previsti dall'art. 59 comma 1 lett. p) del D. Lgs. 446/1997, sono attribuiti con la metodologia di cui all'allegato n. 1 del presente contratto.
3. *Le parti si impegnano a verificare in occasione della contrattazione per la distribuzione del fondo, l'inclusione e la regolamentazione di tutti gli ulteriori incentivi previsti per legge, per i quali sono destinate specifiche risorse, ivi comprese quelle di cui alla legge n. 326 del 14 novembre 2003*

CAPO VI – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.



folp

2. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa garantiranno il rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente stabilito nei limiti della eventuale maggiore flessibilità consentita, correlando la propria presenza alle esigenze degli uffici diretti in conformità all'articolazione dell'orario di servizio ed in relazione agli obiettivi da realizzare. I Capi Ripartizione, nel rispetto dell'orario di servizio fissato dall'Amministrazione, determinano l'articolazione degli orari di lavoro e di apertura al pubblico al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
3. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995, nel rispetto delle relazioni sindacali.
4. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, tale programmazione, e l'eventuale variazione, va tempestivamente comunicata al personale interessato e alla Ripartizione I - AA.GG., del Personale e Demografici. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. A richiesta del dipendente sono esonerati dalla prestazione lavorativa in turnazione:
 - il dipendente che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni ;
 - il dipendente che abbia a proprio carico un familiare disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e ss. mm.;
 - il dipendente impegnato in attività di volontariato.
5. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti le parti concordano di istituire forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici, ai servizi di custodia, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente saranno istituiti i servizi di pronta reperibilità. Al personale individuato all'interno di ciascun servizio sarà corrisposta la relativa indennità.
6. Ai sensi del D. Lgs. 66/2003 la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensiva sia del lavoro ordinario sia di quello straordinario, è di 48 ore . Il periodo di riferimento su cui calcolare la media per ogni periodo di sette giorni di lavoro è stabilito in cinque mesi in deroga al sopra citato decreto legislativo al fine di garantire le consultazioni elettorali e le manifestazioni estive.

Art. 17

CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della legge 12/06/1990, n. 146, modificata con legge 11/04/2000, n.83, nonché ai sensi dell'art. 5 dell' "Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali" del 19/09/2002, sono considerati servizi pubblici essenziali quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita e alla salute, alla libertà e alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione.
2. Al fine, quindi, di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, vengono individuati i seguenti servizi indispensabili:
 - **Servizio di protezione civile** = da presidiare con personale in reperibilità;
 - **Servizi a Rete e manutentivi** = da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento previste;
 - **Servizi del personale** = limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte di versamento dei



contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. Tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese;

- **Servizio cimiteriale** = limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme);
 - **Stato Civile e Servizio Elettorale** = raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte - Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
 - **Polizia Municipale** = da assicurare con un numero di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: attività di pronto intervento, attività della centrale operativa, vigilanza.
3. Vengono, pertanto, concordati i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:
- **Servizi a Rete e manutentivi** = Cat. D/C/B/A - Istruttore direttivo/Istruttore tecnico n. 1 unità - Esecutore elettricista n. 1 unità - Esecutore idraulico n. 1 unità - Operatore generico, n. 1 unità;
 - **Stato Civile e Servizio Elettorale** = Cat. D/C/B Istruttore Direttivo/Istruttore amministrativo/Esecutore Amministrativo n. 1 unità;
 - **Servizi finanziari/del personale** = Cat. D/C - Istruttore direttivo o Istruttore contabile n. 1 unità;
 - **Protezione Civile** = Cat. D/C - Funzionari o Istruttori tecnici - n. 1 in reperibilità;
 - **Servizi cimiteriali** = Cat. A n. 1 Operatore servizi cimiteriali;
 - **Polizia Municipale** = Cat. C - n. 2 unità Agenti di P.M..
4. Il personale in reperibilità in caso di non chiamata in servizio beneficerà esclusivamente dell'indennità di reperibilità per la durata della ordinaria erogazione del servizio. In caso di chiamata in servizio verranno conteggiate le ore effettive di lavoro.
5. I Capi Ripartizione, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dallo sciopero, comunicando, di norma cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del presente C.D.I. ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza.

Art. 18

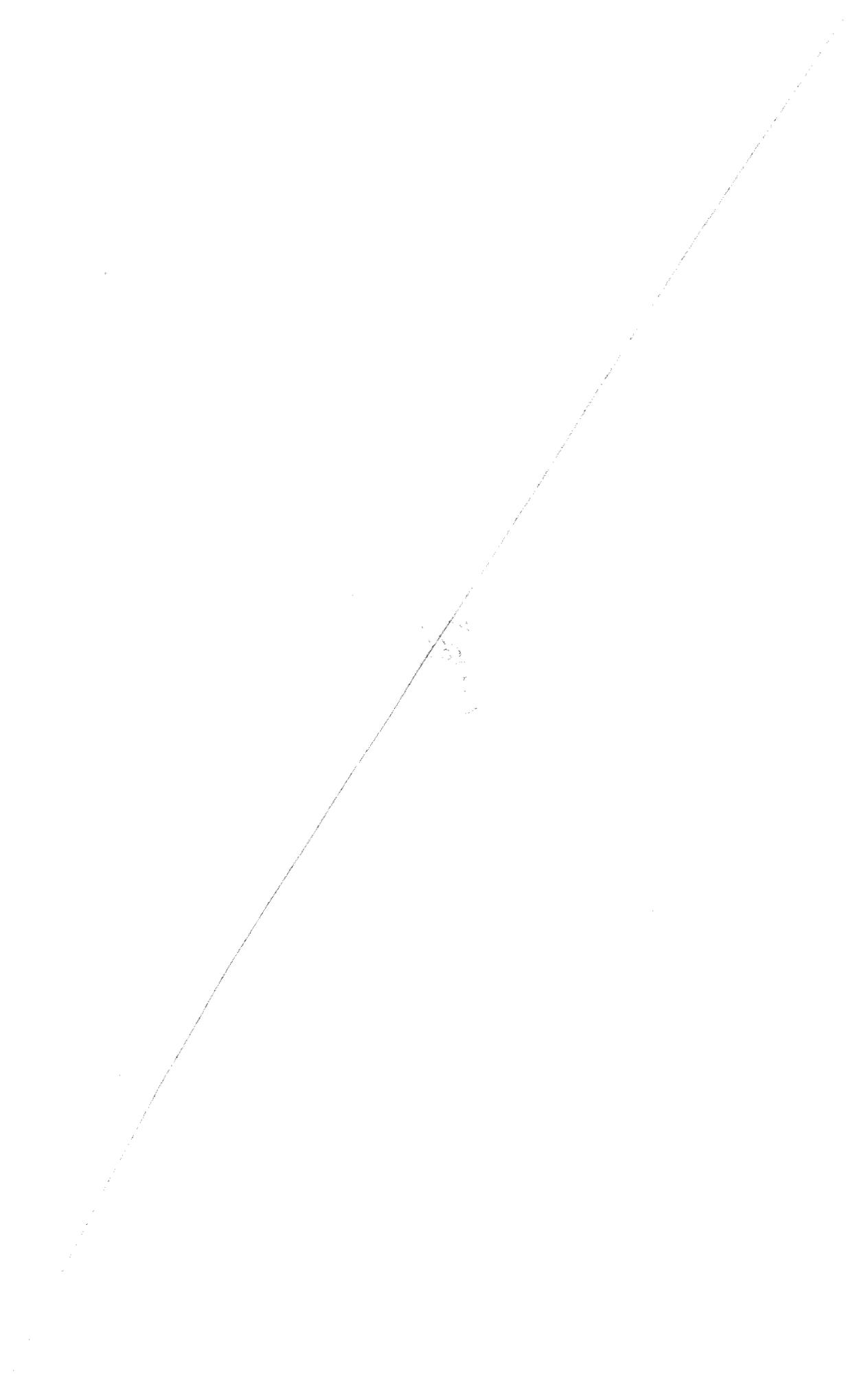
INDIVIDUAZIONE DEL CONTINGENTE DI PERSONALE SOTTRATTO AL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE ANNUO PER LAVORO STRAORDINARIO

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione- il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL dell'1.4.1999 (determinato in 180 ore), viene elevato a n° 250 ore annuali, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art.14.

Art. 19

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE

1. La R.S.U. e /o le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo comunicheranno all'Amministrazione, almeno tre giorni



10/10/10



prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa. In casi di particolare urgenza l'assemblea può essere indetta e comunicata a distanza minore dei tre giorni fissati prima.

2. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi.
3. La risposta dell'Amministrazione sulla indisponibilità dei locali deve essere fornita entro due giorni dalla richiesta inoltrata, in assenza del quale si intende concesso l'uso dei locali. Eventuali indisponibilità dovranno contenere i motivi ed eventuali soluzioni alternative sia in termini temporali che logistici.
4. Il personale operante fuori della sede, in luogo diverso presso cui si svolge l'assemblea, è autorizzato ad astenersi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.
5. È consentita la partecipazione ad assemblee indette a livello sovracomunale; in tale ipotesi il personale è autorizzato a raggiungere la sede ove si svolge l'assemblea ed il tempo necessario allo spostamento (per raggiungere la sede dell'assemblea per tornare al posto di lavoro) viene considerato servizio prestato e non grava sul monte ore annuale di cui al successivo comma 8 del presente articolo.
6. A richiesta delle OO.SS. e compatibilmente con le capacità ricettive dei singoli uffici, possono essere indette nei singoli luoghi di lavoro.
7. L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.
8. I dipendenti degli enti che hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'accordo collettivo quadro sulla modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 (art. 56 CCNL 14.9.2000)

**Art. 20
LIBERTÀ SINDACALI**

1. Le Amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente, comunicheranno all'inizio di ogni anno la quota dei permessi sindacali a disposizione della R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, nel rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente.
2. L'Amministrazione dovrà dare in disponibilità delle OO. SS. dei locali idonei ed attrezzature necessarie per svolgere le attività sindacali (consultazione ed elaborazione di piattaforme e di documenti; riunioni sindacali, incontri e colloqui con i lavoratori; riunioni di concertazione e contrattazioni sindacali; ecc.).
3. L'Amministrazione deve consentire la pubblicazione di volantini, documenti e manifesti di interesse dei lavoratori e delle OO.SS. attraverso spazi di affissione nei locali idonei ed accessibili, oltre che frequentati da tutti i dipendenti.
4. Tali bacheche devono essere disponibili alle OO.SS. per dare ai dipendenti una adeguata informazione e diffusione di documenti e volantini.
5. L'Amministrazione assicura alla R.S.U. ed alle OO.SS. la disponibilità di uno spazio di comunicazione sul sito Internet dell'Amministrazione comunale. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di conoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

CAPO VII – NORME FINALI E TRANSITORIE

**Art. 21
NORMA TRANSITORIA IN ORDINE AI CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E
DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER SPECIFICI PROGETTI COLLETTIVI E PER LA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

1. Per l'anno 2013 le parti concordano di utilizzare i criteri di ripartizione delle risorse destinate a produttività previsti nel C.C.D.I. 2002/2005, sulla base del sistema di valutazione vigente e della valutazione della performance. La percentuale minima di raggiungimento degli obiettivi utile all'accesso alla suddetta premialità sarà riferita alla singola struttura organizzativa.



1875

Art. 22
NORMA TRANSITORIA IN ORDINE ALL'INDENNITÀ PER PARTICOLARI
RESPONSABILITÀ (art. 36, c.1 CCNL 22/01/2004).

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia dal 01/01/2013, salvo diversa decorrenza all'interno di specifici articoli.
2. Le parti dei precedenti accordi decentrati relative alle materie oggetto del presente accordo non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 e dell'art. 6 del D. Lgs. 01/08/2011, n. 141.
3. Le parti si riservano di effettuare ulteriori e successivi incontri tesi a disciplinare gli istituti non compresi nell'articolato del presente contratto decentrato.
4. Le parti si impegnano a contrattare entro il 31/10/2013 apposita disciplina riguardante i criteri di attribuzione dell'indennità e di riparto delle risorse a ciò destinate a partire dall'esercizio 2014. *Le parti si impegnano, altresì, a verificare e contrattare entro la medesima data le modalità e le condizioni di attuazione del disposto di cui all'art. 22 del ccnl 1.4.99 inerente il regime orario di 35 ore settimanali per i servizi in regime di turnazione*
5. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Quadro normativo e contrattuale	Pag. 1
Art. 2- Ambito di applicazione, durata, decorrenza	Pag. 1
Art. 3- Verifiche dell'attuazione del contratto	Pag. 2
Art. 4- Interpretazione autentica	Pag. 2

TITOLO II– TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I– RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5- Quantificazione delle risorse	Pag. 2
Art. 6- Strumenti di premialità	Pag. 3

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

Art. 7- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	Pag. 3
Art. 8- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per specifici progetti collettivi e per la performance organizzativa e individuale	Pag. 4
Art. 9- Disciplina del Premio di Efficienza	Pag. 7

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 10- Criteri generali	Pag. 8
----------------------------------	---------------

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

Art. 11- Principi generali	Pag. 8
Art. 12- Indennità di rischio	Pag. 9
Art. 13- Indennità di maneggio valori	Pag. 9
Art. 14- Indennità per specifiche responsabilità	Pag. 9

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15- compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge - incentivi d. Lgs. 163/2006 e quota onorari avvocato (art 17 comma 2 lett. G) – attività accertamento evasione ICI (art. 59 comma 1 lett p) del D. lgs. 446/1997)	Pag.10
---	---------------

CAPO VI – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16- Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	Pag.10
Art. 17- Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali	Pag.11
Art. 18- Individuazione del contingente di personale sottratto al limite massimo individuale annuo per lavoro straordinario.	Pag.12
Art. 19- Modalità di svolgimento delle assemblee	Pag.12
Art. 20- Libertà sindacali	Pag.13

CAPO VII – NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 21- Norma transitoria in ordine ai criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per specifici progetti collettivi e per la performance organizzativa e individuale	Pag.13
Art. 22- norma transitoria in ordine all'indennità per particolari responsabilità	Pag.14



Allegato n. 1

Regolamento recante i criteri per la ripartizione dei compensi incentivanti al personale impegnato nelle attività di accertamento e controllo dell'evasione fiscale.

Il fondo complessivo, determinato in base all'art. 59 comma 1 lett p) del Dlgs 446/1997, del Regolamento generale delle entrate approvato con delibera CC. N. 275 del 22.12.1998 e s.m.i. e del Regolamento ICI approvato con delibera n. 272 del 17.12.1998 e s.m.i., è **pari all'8% delle maggiori somme effettivamente accertate e riscosse a seguito di emissione degli avvisi di accertamento da liquidare** ed è destinato al personale dipendente o assegnato anche temporaneamente all'Ufficio Tributi. Tale fondo è ripartito tra il Capo Ripartizione X funzionario responsabile addetto al settore ICI, e gli altri dipendenti dell'ufficio con mansione di accertamento dell'evasione ICI, in base ai criteri di seguito descritti, che avranno validità a tempo indeterminato, salve le modifiche che la contrattazione degli anni successivi eventualmente stabilirà di apportare.

I compensi derivanti dalla riscossione dell'ICI saranno distribuiti, pertanto, entro la misura percentuale dell'8% delle somme effettivamente riscosse da cui vanno detratti oneri riflessi e IRAP.

La ripartizione dell'incentivo nei confronti dei componenti dell'Ufficio Tributi e agli altri collaboratori sarà attribuita nelle seguenti percentuali:

- | | |
|--|-----|
| ▪ Capo Ripartizione X – Funzionario responsabile ICI | 18% |
| ▪ Personale dell'ufficio Tributi | 62% |
| ▪ Gruppo di lavoro intersettoriale (composto da tecnici) | 15% |
| ▪ Messi notificatori tributari | 5% |

L'attività di recupero dell'evasione si intende svolta dal personale, di norma, durante l'ordinario orario di lavoro. La determinazione di ripartizione e liquidazione dell'incentivo agli aventi diritto è di competenza del Capo Ripartizione X, come previsto dal regolamento generale delle Entrate e dal regolamento ICI.

In sede di liquidazione del fondo incentivante, il Capo Ripartizione X ne stabilisce il riparto tra il personale dipendente dell'ufficio tributi settore ICI e gli altri eventuali collaboratori, in base ai seguenti criteri:

- categoria di appartenenza
- livello di responsabilità
- grado di partecipazione

tenuto conto inoltre di un peso da associare a ciascuno di essi, come di seguito esposto:

Personale ufficio tributi la percentuale assegnata sarà ulteriormente ripartita come segue:

- categoria di appartenenza 5% (K);
- livello di responsabilità 25% (K1);
- grado di partecipazione 70%; (K2)

Il compenso riferito alla **categoria di appartenenza** sarà determinato rapportando il compenso relativo alla percentuale attribuita (K), al totale delle quote (N) – (ottenuto moltiplicando il n. partecipanti per la quota attribuita alle categorie), il risultato ottenuto sarà moltiplicato per il n. di quote attribuito alle singole categorie, come segue:

Categoria D n.2 quote;

Categoria C n.1,5 quote;

Categoria B n. 1 quota;

Formula: $(K/N) * \text{quota categoria}$;

Il **livello di responsabilità** – sarà graduato in rapporto alle attività svolte dai partecipanti, e ciascuna delle quali se svolta assume valore 1:

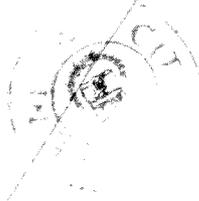
Responsabile del procedimento ruoli;

Attività relative al contenzioso;

Atti di accertamento generati ed emessi;

Firma degli avvisi;

Attività di front-office



Gli elementi per calcolare il compenso spettante a ogni singolo partecipante sono:

- compenso per percentuale attribuita (K1);
- totale delle attività svolte da tutti i partecipanti (T);
- n. delle attività svolte dal singolo partecipante (P);

Formula: $(P/T)*K1$

Il **grado di partecipazione** - sarà graduato in rapporto ai seguenti parametri di riferimento, valutati con un punteggio da 1 a 5 da parte del Responsabile dell'ufficio Tributi:

- *Tempo dedicato*
- *Raggiungimento obiettivo*
- *Professionalità dimostrata*
- *Capacità relazionale nei rapporti con l'utenza*
- *Complessità e carico delle attività espletate*
- *Bonifica e acquisizione banca dati - caricamento dati al computer*

Il parametro "tempo dedicato" deve tener conto della disponibilità dimostrata dal dipendente a svolgere attività di accertamento prolungando la prestazione lavorativa anche oltre l'orario di lavoro ordinario.

Gli elementi per calcolare il compenso spettante a ogni singolo partecipante sono:

Compenso per percentuale attribuita (K2)

Σ dei punteggi dei parametri di riferimento di tutti i partecipanti (T),

Σ dei punti totalizzati da ogni singolo partecipante (P)

Formula X = $(P/T)*K2$

Gruppo di lavoro intersettoriale la percentuale assegnata sarà ulteriormente ripartita come segue:

- categoria di appartenenza 5% (K);
- livello di responsabilità 25% (K1);
- grado di partecipazione 70%; (K2)

Il compenso riferito alla **categoria di appartenenza** sarà determinato rapportando il compenso relativo alla percentuale attribuita (K), al totale delle quote (N) - (ottenuto moltiplicando il n. partecipanti per la quota attribuita alle categorie), il risultato ottenuto sarà moltiplicato per il n. di quote attribuite alle singole categorie, come segue:

Categoria D n.2 quote;

Categoria C n.1,5 quote;

Categoria B n. 1 quota;

Formula: $(K/N)*quota\ categoria;$

Il gruppo di lavoro intersettoriale è nominato con deliberazione della Giunta Comunale su proposta della Conferenza di Servizi tra i capi settore.

Il **livello di responsabilità** - sarà graduato in rapporto alle attività svolte dai partecipanti, e ciascuna delle quali se svolta assume valore 1:

*Partecipazione alle attività preparatorie *;*

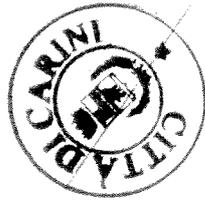
Deduzioni contenzioso e concordato;

Firma relazione di stima;

Gli elementi per calcolare il compenso spettante a ogni singolo partecipante sono:

- Compenso per percentuale attribuita (K1);
- totale delle attività svolte da tutti i partecipanti (T);
- n. delle attività svolte dal singolo partecipante (P);

Formula: $(K1/T)*P$



Il **grado di partecipazione** - sarà graduato in rapporto ai seguenti parametri di riferimento, valutati con un punteggio da 1 a 5 da parte del Responsabile dell'ufficio Tributi:

- *Tempo dedicato*
- *Raggiungimento obiettivo*
- *Professionalità dimostrata*
- *Capacità relazionale nei rapporti con l'utenza*
- *Complessità e carico delle attività espletate*
- *Caricamento al computer*

Il parametro "tempo dedicato" deve tener conto della disponibilità dimostrata dal dipendente a svolgere attività di accertamento prolungando la prestazione lavorativa anche oltre l'orario di lavoro ordinario.

Gli elementi per calcolare il compenso spettante a ogni singolo partecipante sono:

Compenso percentuale attribuita (K2)

Σ dei punteggi dei parametri di riferimento di tutti i partecipanti (T),

Σ dei punti totalizzati da ogni singolo partecipante (P)

Formula X = (P/T)*K2

Messi notificatori la percentuale assegnata sarà ripartita interamente in base al grado di partecipazione:

Il **grado di partecipazione** - sarà graduato in rapporto ai seguenti parametri di riferimento, valutati con un punteggio da 1 a 5 da parte del Responsabile dell'ufficio Tributi:

- *Tempo dedicato*
- *Raggiungimento obiettivo*
- *Professionalità dimostrata*
- *Capacità relazionale nei rapporti con l'utenza*

Il parametro "tempo dedicato" deve tener conto della disponibilità dimostrata dal dipendente a svolgere attività di accertamento prolungando la prestazione lavorativa anche oltre l'orario di lavoro ordinario.

Gli elementi per calcolare il compenso spettante a ogni singolo partecipante sono:

Compenso per percentuale attribuita (K2)

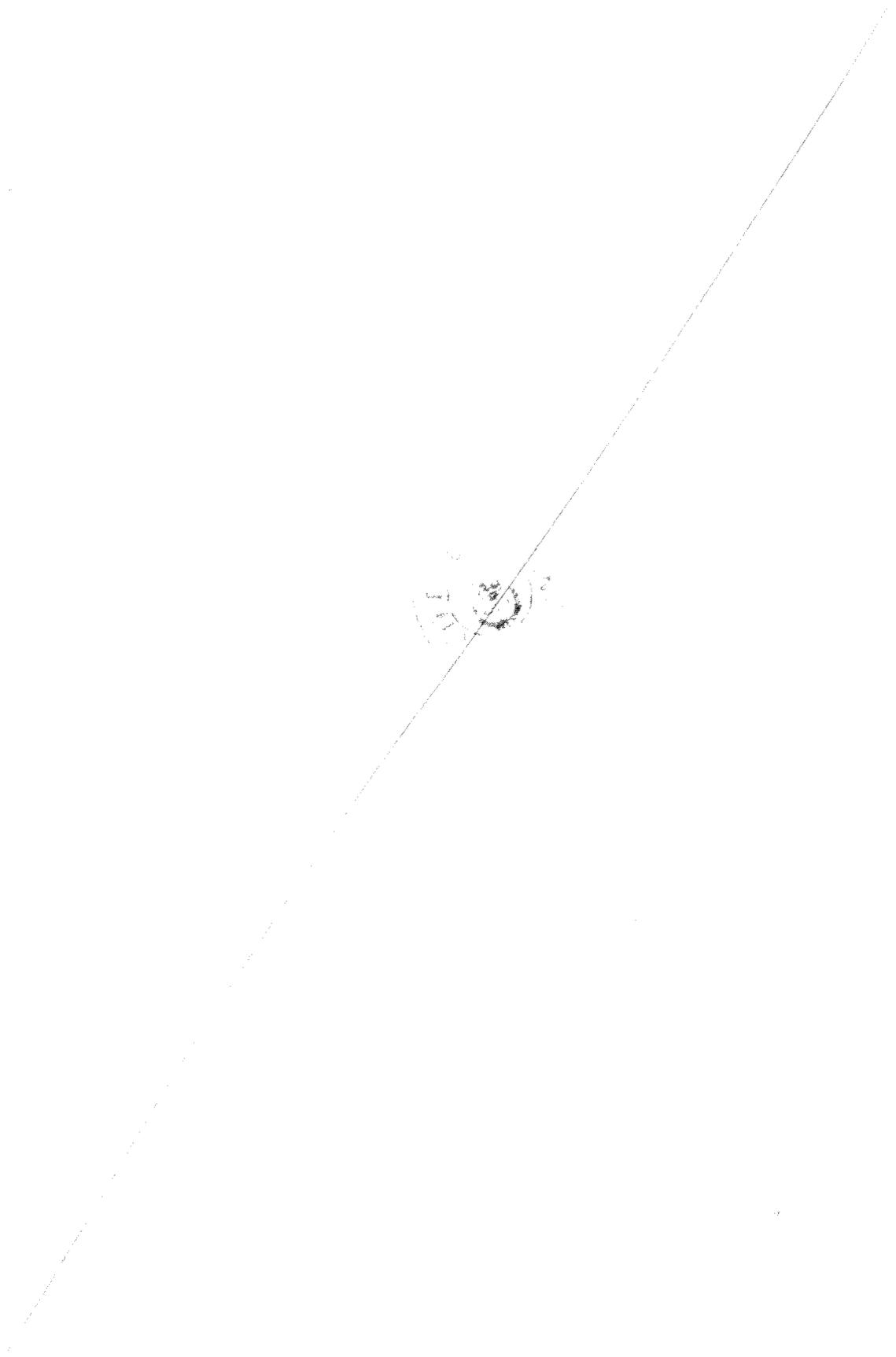
Σ dei punteggi dei parametri di riferimento di tutti i partecipanti (T),

Σ dei punti totalizzati da ogni singolo partecipante (P)

Formula X = (P/T)*K2

* L'attività preparatoria del gruppo di lavoro che si occuperà delle aree fabbricabili si articola nelle seguenti fasi:

- Determinazione dei valori medi di riferimento, per zone omogenee del territorio comunale, delle aree fabbricabili, ai sensi dell'art. 59 - comma 1 lett.g) - del dlgs n.446/97 ai fini della limitazione del potere di accertamento, nonché della riduzione dell'insorgenza di contenzioso;
- Individuazione delle aree fabbricabili insistenti sul territorio sul territorio comunale cartografate nelle tavole allegate allo strumento urbanistico vigente e sulle stampe catastali;
- Stima del valore delle aree oggetto dell'attività di controllo, tenuto conto della zona territoriale di ubicazione, dell'indice di edificabilità, della destinazione d'uso consentita, degli oneri per eventuali lavori di adattamento del terreno necessari per la costruzione e dei prezzi medi rilevati sul mercato dalla vendita di aree aventi analoghe caratteristiche;
- Conduzione dei contraddittori instaurati a seguito di attivazione - su iniziativa dell'ufficio o su richiesta del contribuente - del procedimento di accertamento con adesione ai sensi del
- Conduzione dei contraddittori instaurati a seguito di attivazione - su iniziativa dell'ufficio o su richiesta del contribuente - del procedimento di accertamento con adesione ai sensi del d.lgs n.218/97.



Letto, confermato e sottoscritto.

Carini, li 16/10/2013

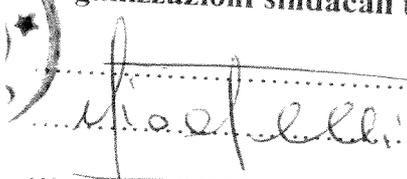
Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

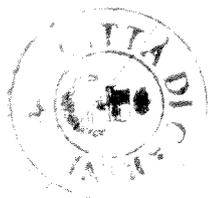
..... (Segretario Generale.)

R.S.U., nelle persone di:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

.....CGIL/FP
.....CISL FPS
.....UIL FPL
.....CSA



Il diritto dei precari alla progressione economica orizzontale.

Questa RR.SS.UU rappresenta al Presidente della delegazione trattante quanto segue:

In riferimento alla questione annosa dei diritti dei dipendenti precari degli Enti Locali, ricadenti nell'ambito territoriale della Regione Siciliana, l'istituto contrattuale della progressione economica orizzontale (PEO), secondo le disposizioni dell'articolo 1 del CCNL vigente, è stato da sempre osteggiato da parte di codesta Amministrazione.

Gli va ricordato che partendo dall'articolo 1 del CCNL e dalla Legislazione nazionale e regionale, nonché dalla Direttiva comunitaria 1999/70/CE e dai pronunciamenti giurisdizionali dei giudici del lavoro (vedi Sentenza n. 4143 del 09 novembre 2006 del Giudice del Lavoro del Tribunale di Messina) con le quali viene sancito il diritto dei dipendenti non di ruolo degli Enti a partecipare alla progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria di appartenenza, allo stesso modo di tutti gli altri dipendenti di ruolo.

La progressione economica orizzontale, prevista dall'articolo 5 del CCNL del 31 marzo 1999, consiste in un meccanismo di scorrimento all'interno della propria categoria in posizioni economiche migliorative, previa valutazione in base a criteri meritocratici, previsti da un sistema permanente di valutazione disciplinato dal CCNL e adottato dalle parti sociali.

Il CCNL del 14 settembre 2000 prevede inoltre, all'articolo 7 relativo ai contratti a termine, l'applicazione del trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato senza alcuna decurtazione per i lavoratori c.d. precari.

Infine come se non bastasse quanto su esposto, ricordiamo altresì l'articolo 6 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368 che, recependo la Direttiva comunitaria 1999/70/CE, fissa il **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE.**

Concludendo la RR. SS. UU. chiede per i motivi su esposti l'applicazione di legge ed in caso contrario difenderanno i propri diritti nelle sedi opportune.

La RR.SS.UU

- 1) Andrea Pappalardo
- 2) Stefano...
- 3) Stefano...
- 4) Stefano...
- 5) Stefano...
- 6) Stefano...
- 7) Stefano...
- 8) Stefano...
- 9) _____
- 10) _____
- 11) _____
- 12) _____

