



COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

PROVINCIA DI VERONA

C.F. 82000850238

**CORSO FRACCAROLI N. 88
37049 VILLA BARTOLOMEA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

ANNI 2015-2018

L'anno 2017 il giorno 11 del mese di DICEMBRE alle ore 15:30 presso il Comune di Villa Bartolomea, si sono riunite le Delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL.

Sono presenti:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

- MONTEMURRO FRANCESCO
- ZANFERBARI MATTEO

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE
LA R.S.U.

- CALIBAN MARIE CLAUDE - ROSSINI MAURO
- ROSSI COSETTA - GENVARO NIVES



LE FEDERAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

- CAVEDINI NICOLA - CSA
 - DE PASQUALE ANTONIO - CGIL
 - ZANUCCI ALESSANDRO - CISL
 - FPS
- Alexander J. J. J.*

Le parti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie ad essa demandate, a parziale modifica ed integrazione del C.C.D.I. sottoscritto il 06.06.2000, così come risultano specificate nel seguente accordo.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 2bis, 17;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 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, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2015.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, 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.

PCB

FRACILAST

CISL FP

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 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 ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNI di comparto;
 - b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
 - c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
 - d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
 - e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;
3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito aziendale con apposito protocollo d'intesa.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente all'interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo

FP CCIL AS

CISL EPS

AS

modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici, in via preventiva.

Anche il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

5. Presso l'Ente Comune di Villa Bartolomea (VR), nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione e la concertazione possono essere regolate da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione, in riferimento alla legge di stabilità del 2015 si ripristina l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali, così come già confermato dalla circolare del MEF del medesimo anno.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Per l'anno 2014 l'Amministrazione Comunale ha individuato appositi progetti obiettivo finalizzati alla riorganizzazione ed informatizzazione della banca dati delle concessioni cimiteriali, manutenzione straordinaria delle aree pubbliche in particolare delle aree verdi, interventi straordinari in caso di calamità naturali (sgombero neve e ghiaccio sui manti stradali), servizi complementari scolastici, servizi complementari informatici.

Art. 7 – Strumenti di premialità

Handwritten initials/signature

Handwritten initials/signature

CISG FPS
Handwritten signature

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, e fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione eventualmente individuate in sede di contrattazione sindacale;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

Free 14
AP

CISL EPS

CCSA

- 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 delle 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;
- 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 confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; 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, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, le quali verranno gestite interamente ed esclusivamente dal Segretario Comunale in quanto Responsabile del Personale.

FP CGIL
AGS

CISL FPS

C88

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – 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.
2. I Responsabili P.O. e il Segretario Comunale ove mancanti, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo un punteggio acquisito dalla sommatoria dei seguenti punteggi:
 - a) Scheda valutazione del personale (da 1 a 10)
 - b) Scheda valutazione raggiungimento obiettivi dell'Amministrazione (da 1 a 10)
 - c) Somma dei punteggi di cui alle seguenti tabelle (c.1 – c.2 – c.3):

tabella c.1

TITOLO DI STUDIO	
LICENZA ELEMENTARE	Punti 1
LICENZA MEDIA	Punti 2
DIPLOMA	Punti 3
LAUREA	Punti 4

tabella c.2

CORSI DI AGGIORNAMENTO/FORMAZIONE ANNUI (minimo 3 ore)	
nessuno	Punti 0
Da 0 a 1	1
Da 2 a 3	3
Oltre 3	5

tabella c.3

CATEGORIA DI APPARTENENZA							
CAT. A	PUNTI	CAT. B	PUNTI	CAT. C	PUNTI	CAT. D	PUNTI
A1	4	B1	6	C1	4	D1	5
A2	3	B2	5	C2	3	D2	4
A3	2	B3	4	C3	2	D3	3
A4	1	B4	3	C4	1	D4	2
A5	0	B5	2	C5	0	D5	1
---		B6	1	----		D6	0
---		B7	0	----		---	

3. Visto che le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, aventi fonte nei commi 1 e 21 dell'art. 9 del citato d.l. n. 78/2010, hanno esaurito la propria efficacia precettiva il 31 dicembre del 2014" così confermato da quanto disposto dalla Legge di stabilità 2015, alla quale è seguita la Circolare del MEF, chiarendo che "a partire dal 1° gennaio 2015 cessano, tra l'altro, fermandosi le norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo), già oggetto della circolare n. 12/2011

FP Ce IL
AST

CISA EPS
X

B CS

Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato che, come noto, sono state prorogate fino al 31 dicembre 2014 dal D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122". Le parti concordano di procedere per l'anno 2015 al ripristino dell'istituto contrattuale delle Progressioni Economiche Orizzontali con le modalità già previste nei CCDI dell'ente, secondo la seguente tabella:

TIPO DI PROGRESSIONE	PERMANENZA ECONOMICA	NELLA	POSIZIONE
A1/A2 - A2/A3 - A3/A4 - A4/A5 B1/B2 - B3/B4 - B4/B5		Anni 2	
B5/B6 - B6/B7		Anni 3	
C1/C2 - C2/C3		Anni 2	
C3/C4 - C4/C5		Anni 3	
D1/D2 - D2/D3		Anni 2	
D3/D4 - D4/D5		Anni 3	
D5/D6		Anni 4	

- di assegnare di conseguenza una progressione orizzontale alla parte del personale che entra in graduatoria e avrà una valutazione positiva:
- per l'anno 2015 n. 3 progressioni di cui n. 2 cat. C - n. 1 cat. D
- per l'anno 2016 n. 2 progressioni di cui n. 5 cat. B
- per l'anno 2017 n. 1 progressioni di cui n. 4 cat. C
- per l'anno 2018 n. 2 progressioni di cui n. 2 cat. C - n. 4 Cat. B - n. 2 D

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

Art. 10 – 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 dei 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 Segretario Comunale.
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. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale;
9. 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

BPC/IL
AA

(R) CB

CISC FRS

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

Art. 11 – 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). La specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.
2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:
 - conduzione di automezzi, autoarticolati, trattore per taglio cigli stradali, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici ed altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico;
 - manutenzione delle strade compresa la segnaletica in presenza di traffico;
 - taglio dei cigli stradali con apposito attrezzo manuale – giardiniere;
 - gestione dei servizi cimiteriali per il seppellimento delle salme;
 - gestione dell'officina e degli impianti elettrici;

CISC FPS
AS

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Segretario Comunale.

Art. 12– Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C. che svolgono attività connotate particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma lett. e) del CCNL dell'01.04.1999, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità annuale determinata in € 516,46). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata annualmente. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/procedimento di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al precedente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Segretario Comunale.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazioni con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana e festiva collegata a particolari esigenze di servizio diretto all'utenza e orario articolato in più fasce giornaliere.

Art. 13 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori in cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

FR 02/16
LW

RCM

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 516,46 indennità €. 1,55 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati fino a € 516,45 indennità € 0,52 giornaliera;
4. Detta indennità spetta agli Agenti Contabili nominati con formale provvedimento.

Art. 14 – Indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno.

1. L'indennità disciplinata dall'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta al personale che svolga la prestazione lavorativa in normale orario di lavoro, anche in assenza di turnazione:
 - d) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - e) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno e effettuato, di norma, con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Art. 15 – 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 esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:
 - responsabile stato civile
2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 16 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).
3. L'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL dell'01.04.1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.
4. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità e gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa e infortunio sul lavoro, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

PPC
AS

C. S. G. FPS

PPC

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

Le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione interna (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006) liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- incentivi per la pianificazione interna (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006 liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D.Lgs. 141/2011;

CAPO VI – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 18 – Risultati della valutazione delle performance.

PUNTEGGIO (Somma punteggi finali ponderati)	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO
Da 0 a 1,99	La prestazione è risultata al di sotto delle attese. I punteggi da 0 a 1,99 evidenziano gli aspetti della prestazione che sono risultati particolarmente deludenti in rapporto alle aspettative concordate.
Da 2 a 2,99	La prestazione ha soddisfatto parzialmente le attese. Questi punteggi evidenziano gli aspetti che non permettono alla prestazione di fare il salto di qualità necessaria al pieno soddisfacimento delle aspettative concordate.
Da 3 a 3,99	La prestazione è risultata in linea con le attese. I punteggi da 3 a 3,99 evidenziano gli aspetti che pongono la prestazione in linea con le attese concordate.
Da 4 a 5,00	La prestazione ha superato le attese. I punteggi da 4 a 5 evidenziano gli aspetti e conferiscono alla prestazione un particolare rilievo in relazione alle aspettative concordate e la collocano nella fascia di eccellenza.

La quota destinata a remunerare il contributo individuale è proporzionalmente ridotta in rapporto alla percentuale dei risultati raggiunti, fermo restando che la quota non attribuita, verrà ripartita fra gli altri aventi diritto:

- Obiettivo raggiunto in misura da punti 4 a 5 si eroga il 100%;
- Obiettivo raggiunto in misura da punti 3 a 3,99 si eroga il 80%;
- Obiettivo raggiunto in misura da punti 2 a 2,99 si eroga il 20%;
- Obiettivo raggiunto in misura da punti 0 a 1,99 si eroga 0%.

R P C C K
A O

CISL FPS
A

R C C K

Le parti sottoscrivono il presente CCDI e la definitiva sottoscrizione avverrà dopo l'espletamento delle procedure previste dall'art. 4 del CCNL 2002/2005.

Letto, firmato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica

[Signature]
[Signature]

DELEGAZIONE RSU
~~CC-SS. Territoriali~~

[Signature]
[Signature]
[Signature]

OSS TERRITORIALI
Delegazione RSU

[Signature] CSA
[Signature]
[Signature]



IL SOTTOSCRITTO ZANUCCI ALESSANDRO CAUSA
CONTRATTATO NON SONO RIUSCITO A VENIRE
NACQUONTO PUR AVENDO DEBITATO UN COLLEGA
PER DEFINIRE IL CCDI V 2015 DI VILLA D'ALTO PER ANNO
~~[Signature]~~