COMUNE DI TAURISANO
(PROVINCIA DI LECCE)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA

Anno 2017

La Delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente del CCNL 22.01.2004, all'uopo convocata con nota Prot. 22498 del 03/11/2017, nella giornata odierna del 08/11/2017, alle ore 10:00 si è riunita presso la sede del Comune di Taurisano per la firma del CCDI – 2017

Visti i CCNL di categoria e tenuto conto che alla data odierna non è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il comparto regioni ed enti locali;

Visto il CCDI approvato per l'anno 2016;

Preso atto che con deliberazione della G.C. n. 124 del 05/10/2016 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica legittimata alla contrattazione decentrata integrativa;

Preso atto che in esito alle nuove elezioni delle RSU locali, tenutesi in data 5 marzo 2015 e tenuto conto delle dimissioni del Dott. Pierremigio PREITE, per sopraggiunta incompatibilità, la RSU aziendale è così composta:
- Rag. Bernardo De Paola - CONFASL – FENAL
- Sig. Giovanni Nuzzo - CONFASL – FENAL
- Sig.ra Rita Melileo - CONFASL – FENAL

Vista la certificazione del Responsabile del settore economico-finanziario Prot. 18049/2017 con la quale si certifica il rispetto di tutti i vincoli in materia di Pareggio di Bilancio ed in materia di spesa di personale;

Acquisita la certificazione del Revisore dei conti, prot. 21474 del 20/10/2017, ai sensi dell'art.40 bis, c.1, del D. Lgs. 165/2001;

Preso atto che con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 sono state dettate nuove regole per la costituzione dei fondi integrativi dell'anno 2017 e che, per le Amministrazioni prive di dirigenti, si è consolidato il principio che il tetto deve operare anche sulle risorse destinate alla retribuzione delle posizione e di risultato delle P.O.

Constatato che
- con Deliberazione di indirizzo n. 160 del 16/09/2017 la Giunta Comunale ha dettato gli indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative propedeutiche alla firma del CCDI anno 2017 ed ha definito le risorse variabili da inserire nel fondo ;
- che con determinazione 481 del 26/09/2017 sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi degli artt. 31 e 32 del ccnl 22.01.2004 da destinare alla contrattazione collettiva;
- che Il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1.04.99, per l'anno 2017 è stato confermato in euro 12.654,97 e viene erogato con le modalità previste per lo specifico istituto.
- che, in attesa del nuovo CCNL, si è ritiene opportuno riportare nel presente atto anche la parte normativa che si riapprova integralmente;

Preso atto che con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 sono state dettate nuove regole per la costituzione dei fondi integrativi dell'anno 2017 e che, per le Amministrazioni prive di dirigenti, si è consolidato il principio che il tetto deve operare anche sulle risorse destinate alla retribuzione delle posizione e di risultato delle P.O.

Constatato che;

- in data 4 ottobre 2017 , la delegazione trattante , all'uopo convocata con nota prot. 19696 del 29/09/2017 , ha provveduto alla firma dell'ipotesi di CCDI anno 2017;
- con Deliberazione della G.C. nr. 186 del 27/10/2017, la Giunta comunale ha provveduto all'approvazione dei contenuti della ipotesi di accordo di CCDI - anno 2017 e all'autorizzazione alla firma definitiva dello stesso;

Oggi, 8 novembre 2017 le parti, riunitesi presso la sede del Comune di Taurisano, sottoscrivono il seguente CCDI – anno 2017:

PARTE I
DISPOSIZIONI NORMATIVE

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto ha durata di anni 1 (UNO) ed ha valenza dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017.
2. Il presente contratto, per la parte normativa, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto. Con cadenza annuale vengono definite, con apposito accordo, l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. E' fatta salva la possibilità delle parti di richiedere la revisione o l'interpretazione di particolari clausole in ogni momento.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

Art. 3
Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla formale richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata, con fax e/o posta certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4
Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni sindacali saranno definite dalla contrattazione nazionale nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative.

Art. 5
Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
- finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale non incaricato di funzioni dell'area delle P.O.;
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. D, C e B, attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche e/o funzioni;
- compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, ecc.);
- compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
- erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.6
Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non incaricato di Posizione organizzativa è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. Le modalità ed i tempi per la definizione di tali obiettivi vengono definiti dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con deliberazione della G.C. n. 4 del 20.01.2012 e s.m.i. a cui si rinvia.
2. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
3. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PDO/Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione delle perfomance adottato dall'ente con deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i. e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.

Art. 7
Criteri generali per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
   a) rispondenza 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;

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori sono collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata
della prestazione.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:
   a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
   b) compensi di responsabilità che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali;
   c) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti. Non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività.

6. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si intende la quota "maggiore e quindi la più rilevante " delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione decentrata calcolata sull'importo al netto delle somme già destinate al finanziamento di PEO già attivate, dell'indennità di comparto ed altri istituti e/o acquisiti dal personale in maniera stabile. Le risorse destinate a valorizzare la performance individuale e organizzativa sono attribuite nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance con possibilità di progressione di carriera.

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2, CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

8. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:
   a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
   b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
   c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;

d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

Art. 8
Modalità di riparto delle somme destinate la produttività ed il miglioramento dei servizi - performance.

L'importo individuale del compenso incentivante la produttività e quindi destinato alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il PDO / piano delle performance o altro documento analogo è calcolato sulla base delle seguenti regole:

A)Ripartizione del fondo incentivante tra i settori.

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:
Categoria A - parametro 1
Categoria B – parametro 1,3
Categoria C – parametro 1,7
Categoria D – parametro 2

Attraverso il rapporto tra l'ammontare del fondo incentivante dell'Ente (FIE) e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo incentivante del Settore (FIS). I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O. Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) è quindi determinato mediante la seguente formula:

- FIS = (FIE/SPIE)SPIS

FIS = Fondo incentivante del Settore
FIE = Fondo incentivante dell'Ente
SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente
SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore

B) Ripartizione del fondo incentivante del settore tra i dipendenti del settore.

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (BII) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore (GRO), dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza

effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).
Il Beneficio individuale di incentivazione (BII) è quindi calcolato mediante la seguente formula:

- BII = (FIS)(GRO)(PIC)/(SPIC)

BII = Beneficio individuale di incentivazione
FIS = Fondo incentivante del Settore
GRO = Grado di raggiungimento degli obiettivi di settore, espresso in termini percentuali e determinato dall'OIV in misura pari alla "valutazione dei risultati" conseguita dal titolare di P.O. in rapporto al massimo ottenibile
PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)
SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti

La presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per:

- congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro);
- congedo di paternità;
- permessi per lutto;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1;
- permessi di cui alla L. 22/2/92 n. 104, art. 33, comma 6.

Si precisa che non sono considerate assenze i periodi di ferie e festività soppresse.
Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi assegnati al personale del settore.

Casi particolari:

- Se si tratta di dipendente assunto a tempo parziale tutti gli emolumenti dovuti sulla base degli istituti previsti dal presente CCDI saranno rapportati in modo proporzionale all'orario di lavoro prestato.
- Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente, ai fini del riparto di cui al punto 1), verrà imputato pro-quota a ciascun settore, mentre, ai fini del riparto di cui al punto 2), parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.
- Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato definitivamente ad altro settore.
- In tutti i casi di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio. (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

Art.9 – Progressione economica nella categoria

1. Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo. Per l'anno 2017 hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che hanno maturato almeno quattro anni di effettivo servizio nella posizione immediatamente precedente.
2. Annualmente si definiscono le percentuali di dipendenti appartenenti alle diverse categorie che potrà beneficiare delle PEO, fermo restando il rispetto dei principi dettati dai vigenti CCNL e dalla specifica normativa di riferimento e comunque per una percentuale non superiore al 40% degli aventi titolo e con arrotondamento all'unità superiore nel caso di percentuali superiori allo 0,5% (da 0,51%). Viene in ogni caso garantita la progressione per almeno una unità per ogni categoria.

3. Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo peso 1 al punteggio conseguito nel "grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" e peso 2 al punteggio delle "competenze e comportamenti professionali e organizzativi". Ai fini del presente comma si considerano distinte le graduatorie delle categorie di D1 e D3 .
Si precisa che la graduatoria dei dipendenti titolari di P.O. è formata sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni , attribuendo il peso 1 al punteggio realizzato per il grado di raggiungimento degli obiettivi, e il peso 2 alla somma dei singoli punteggi risultanti dalla valutazione delle competenze (segretario) delle capacità organizzative e manageriali (amministratori) e delle capacità valutative (OIV).
4. A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente o dall'OIV, al termine del periodo annuale di riferimento;
d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento o diversa decorrenza in coerenza con specifiche disposizioni di legge e/o disposizioni dettate dall'ARAN.

6. Casi particolari:

a) In tutti i casi in cui un dipendente di Cat. D, fermo restando l'inserimento dello stesso nella graduatoria della categoria di inquadramento, sia incaricato di P.O. per un parte dell'anno, ai fini della progressione si prenderà come riferimento annuale esclusivamente la valutazione riferita al periodo più significativo in termini temporali e sarà armonizzata e riproporzionata, ove necessario, secondo i parametri utilizzati per la specifica categoria di inquadramento. (es: una unità di Cat D1 che viene incaricata di P.O. per mesi sette verrà valutata ai fini della PEO esclusivamente sulla base della valutazione riportata in qualità di Responsabile di Settore e confluirà nella graduatoria dei D1 con armonizzazione e riproporzionamento dei relativi punteggi con i punteggi delle altre unità di Cat. D1).
b) Nell'ipotesi in cui un dipendente ha prestato nel corso dell'anno di servizio in più di un settore (sia per assegnazione parziale sia per effetto di mobilità interna) la valutazione annuale sarà determinata tenuto conto della media delle singole valutazioni.

Art. 10
Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22.1.2004)

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art. 11
Indennità di responsabilità (art.17, lett. f – CCNL 1.04.1999)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00. L'indennità è determinata annualmente dalla delegazione trattante tenendo conto del grado di responsabilità/impegno richiesto al dipendente e della moltitudine di funzioni/responsabilità assegnate a ciascuno.
2. L'indennità è corrisposta annualmente previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità così come individuate e determinate dal rispettivo Responsabile di Settore. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che

comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un insieme di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

- il rispettivo Responsabile di settore, ove non specificatamente indicato nei successivi commi, definisce le specifiche attività o funzioni che comportano il riconoscimento della indennità, nel rispetto delle decisioni assunte in sede di approvazione del presente CCDI e l'attribuzione formale dell'incarico e/o delle funzioni e/o responsabilità alle unità interessate. Particolari funzioni possono essere attribuite con atto del Sindaco e/o della Giunta.

5. La specifica indennità, graduata in base al numero di responsabilità/funzioni attribuite, può essere riconosciuta al personale di Cat. D, non incaricato di P.O., che svolga le seguenti funzioni:

- Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O.
- Personale con attribuzione di funzioni di coordinamento di specifici uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative.
- Personale incaricato di procedimenti di rilevante complessità o procedimenti che comportano l'assunzione di responsabilità diretta rispetto alle competenze proprie del relativo Responsabile di settore.
- Personale che svolge funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad albo professionale o apposita abilitazione professionale, aggiuntiva rispetto a quella richiesta dallo specifico profilo professionale.

6. La specifica indennità, graduata in base al numero di responsabilità/funzioni attribuite, può essere riconosciuta al personale di Cat. C che svolga le seguenti funzioni:

- Personale con responsabilità di coordinamento di personale di uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative.
- Personale con responsabilità di un ufficio e/o della gestione di un servizio di particolare complessità e/o responsabilità diretta nell'adozione di atti a rilevanza esterna.
- Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. con attribuzione delle funzioni di organizzazione del Corpo di Polizia Municipale.
- 6 – bis- La specifica indennità può essere, inoltre, riconosciuta al personale di Cat. B che svolga le seguenti funzioni:
- Personale incaricato, con atto formale, di coordinamento di almeno 2 operai - operatori (Capi Operai).

7. Ciascun Responsabile di Settore, nel rispetto delle previsioni contrattuali integrative e nazionali certifica sotto la propria responsabilità che i soggetti dallo stesso individuato hanno diritto alla specifica indennità. L'indennità è erogata con cadenza annuale e in sede di contrattazione per il riparto annuale delle risorse saranno definiti gli importi da riconoscere per lo svolgimento delle funzioni di cui ai precedenti commi 5-6 – 6bis).
8. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.12
Indennità responsabilità per specifica funzioni
(art.17, c. i - CCNL 1.04.1999- art.36 CCNL 2002/2005)

1. Gli incentivi, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici,
d) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
e) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
f) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. Il compenso annuale è determinato nel limite max di € 300,00 annui lordi.
3. L'indennità è corrisposta annualmente. L'importo teorico mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui al precedente articolo (indennità art. 17, c.2 lett.f).

Art. 13
Indennità di turno (art. 22 CCNL 2000)

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.
3. Il Responsabile del settore interessato provvederà direttamente alla liquidazione dei relativi compensi. L'erogazione avviene di norma con cadenza mensile.

Art. 14
Indennità di reperibilità (art. 23 del CCNL 14.9.2000)

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.
2. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto e certificherà
le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione dell'indennità può avvenire sia con mensile o trimestrale.

Art.15
Indennità di rischio (art. 17 , co. 2, lett. d, CCNL 1.04.99- art.41. ccnl 22.01.04)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
   a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto di persone e/o cose anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
   b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o sostanze in qualche modo tossiche e dannosa alla salute;
   c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
   d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
   e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
2. La misura della indennità di rischio può essere riconosciuta nel limite max di € 30,00 mensili lorde rapportata all'effettiva esposizione.
3. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto per i giorni di effettiva presenza in servizio. L'erogazione può avvenire sia con cadenza annuale che mensile.

Art. 16
Indennità di disagio (art.17, lett. e CCNL 1.04.1999)

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
   a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc..);
   b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;

c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

2. L'importo mensile può essere riconosciuto nell'importo max di euro € 30,00 mensili rapportato.
3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate.
4. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto e certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione può avvenire sia con cadenza annuale che mensile.

Art.17

Indennità maneggio valori (art.36 CCNL 14.09.2000 – art. 20 CCNL 1.04.1999)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati.
2.Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 e si decide di graduarla nel seguente modo:
a) € 0,52 giornalieri per valori mensili da € 1,000,00 ad un massimo € 3.000;
b) € 1,00 giornalieri per valori mensili oltre € 3.000;
3.L'indennità di cui trattasi spetta ai dipendenti che svolgono servizi che comportano maneggio valori solo per i mesi in cui l'importo sia uguale o superiore a 1.000 euro.
4. L'indennità compete per i periodi in cui il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.
5. L'erogazione avviene con cadenza annuale.
6. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto in base al rendiconto annuale degli agenti contabili.
7. Le parti convengono che possono beneficiare dell'indennità i seguenti operatori:
- agenti contabili
- economo.

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
a) proventi da sponsorizzazioni;
b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
a) incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
b) incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
d) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

f) compensi istat e/o altre risorse previste da specifiche normative.

3. Le relative somme saranno erogate dai Responsabili di area competenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

4. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 19

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 20

Disposizioni finali

1. Le parti concordano che in merito a "I diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro" ed alle "sanzioni disciplinari" potranno adottare le determinazioni nei limiti previsti dalle norme di legge ai sensi art.40, c.1 del d,lgs.165/2001 e del vigente Codice di Comportamento.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo. Le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

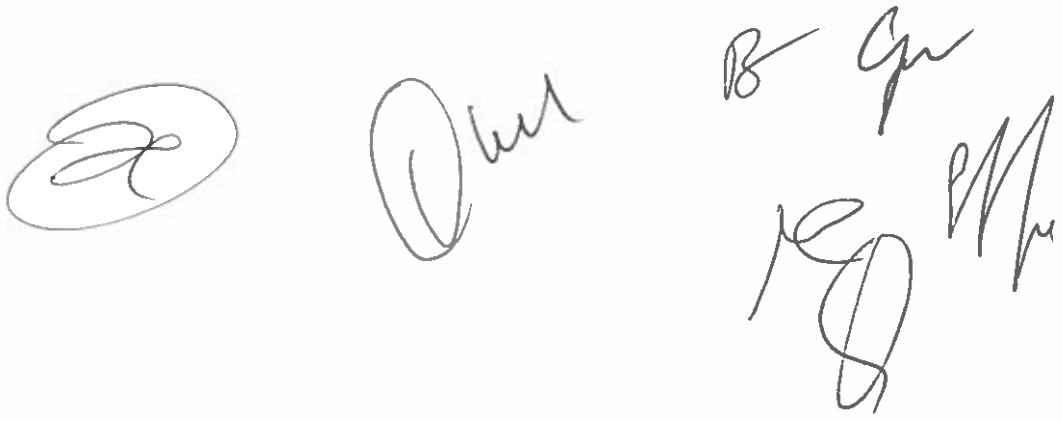
Art. 21

Norma di rinvio.

1. Per ciò che attiene la misurazione e valutazione della performance individuale si rinvia ai contenuti di cui al punto 5) "misurazione e valutazione della performance individuale" e alle annesse schede di valutazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, nonché ai CCNL di categoria.



PARTE II
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

Art. 22
Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa e tratta gli istituti di carattere economico con particolare riferimento all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017.

ART. 23
Risorse decentrate - articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22.1.2004

1. Le risorse decentrate, per l'anno 2017, ai sensi degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22.1.2004, dell'art. 4 del CCNL 09/05/2006, dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 e dell' art. 4 del CCNL 31/07/2009, destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per l'anno 2017, sono così quantificate:

RISORSE STABILI Art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004		
Riferimento contrattuale	**Contenuto**	**Importo**
	Fondo consolidato al 31.12.2003	€ 120.885,37
Art. 32 c. 1 e c. 2 CCNL 22/01/2004	Incremento 0,62% monte salari 2001: (€ 1.449.752,88 x 0,62/100)= € 8.988,47 Incremento 0,50% m.s. 2001: (€ 1.449.752,88 x 0,50/100)= € 7.248,76	€ 16.237,23
Art. 4 c.1 CCNL 09/05/2006	Incremento 0,50% monte salari 2003 rapporto spese personale/entrate correnti minore del 39%: (€ 1.313.078,00 x 0,50/100)	€ 6.565,39
Art. 8 c. 2 CCNL 11/04/2008	Incremento 0,60% del monte salari anno 2005 rapporto spese personale/entrate correnti minore del 39%: (€ 1.462.924,00 x 0,60/100)	€ 8.777,54
Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002/2005 – n. 1 CCNL 2008/2009	Recupero Incremento PEO cessati al 31/12/2016	€ 3.325,47
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001	Recupero RIA e ass. ad personam personale cessato con decorrenza dal 01/01/2004 e fino al 31/12/2017	€ 15.383,44
Decurtazioni	1) Quota accessorio personale ATA: € 7.342,48 2) Quota forfetaria personale incaricato di P.O. € 11.435,00	€ 18.777,48
Riduzione permanente del fondo anni 2011-2014 (D.L. 78/2010 – L. 122/2010 - art. 9, c. 2 bis) 1) Riduzione per eccedenza limite risorse stabili Anno 2010 - 2014 (eliminata tutta la RIA – derivante dalle cessazioni 2011-2014) = € 2.876,10 2) Per riduzione media personale in servizio anno 2014 rispetto al 2010 = N. 44,75 – 43,5 = 1,25 1,25 : 44,75 = 0,0279 Fondo 2010= 144.118,54 Percentuale riduzione fondo = 2,79% 144.118,54 x - 2,79%= 4.020,91		€ 6.897,01

Decurtazioni anno 2016 interamente applicate alla parte stabile del fondo + € 985,72 (149.286,39 – 150.272,11) - limite rispetto al 2015 + € 3.956,39 - riduzione rispetto alla percentuale di riduzione del personale Come dettagliato: Personale anno 2015 metodo semisomma 42,21 Personale anno 2016 metodo semisomma 41,09 Percentuale riduzione – 2,65% 2,65 x 149.286,39 = 3.956,39	€ 4.942,11
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017 (1)	**€ 140.557,84**

RISORSE VARIABILI Art. 31, c. 3 CCNL 22/01/2004		
Riferimento contrattuale	**Contenuto**	**Importo**
Art. 15 c.1 CCNL 1/41999 c. 1 lett. k) - art. 4 c. 3 CCNL 5/10/2001	Risorse variabili soggette ai limiti Art. 3 c. 57 L. 662/1996 e Art. 59 c. 1 lett. p) del D. Lgs. 446/1997 (recupero evasione ICI)	€ 3.500,00
	RISORSE VARIABILI- NON ASSOGGETTATE AI LIMITI DI SPESA	
Art. 17 c.5 CCNL 1/04/1999	Economie da risorse stabili - Anno 2016	€ 6.162,15
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2017 (2)		**€ 9.662,15**

TOTALE FONDO 2017 (1) +(2) RISORSE FISSE + VARIABILI	**€ 150.219,99**
Totale fondo depurato delle voci non soggette a vincolo (€ 150.219,99 - € 6.162,15)	**€ 144.057,84**
Fondo stanziato per le Posizioni Organizzative (Ente senza dirigenza) 2017	**€ 104.093,15**
Totale accessorio al personale 2017 (depurato delle voci non soggette al vincolo)	**€ 248.151,35**

Nel rispetto del D.Lgs. n. 75/2017 si evidenzia che l'importo complessivo del salario accessorio, compreso le indennità accessorie per le Posizione organizzate e depurato delle voci non soggette al vincolo (pari ad € 248.151,35) è inferiore rispetto al corrispondente valore del 2016 (pari a € 249.423,51) a sua volta inferiore al valore del 2015 (pari a € 267.571,65), come evidenziato nell'apposito prospetto allegato al presente contratto.

Art. 24

Utilizzo delle risorse stabili

Si prende atto che per effetto di istituti già in essere, la quota di risorse di parte stabile già destinata e quindi indisponibile per la contrattazione decentrata è pari a € 63.524,87 che pertanto la quota di parte stabile destinata alla contrattazione è pari a € 77.032,97 come di seguito dettagliato:

Totale fondo parte stabile	**140.557,84**
Risorse destinate alla riclassificazione personale vigilanza ex 5^ qf.	- 762,44
Risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio nel 2017	- 19.100,67
Risorse per il finanziamento dell'ex LED al personale di ruolo in servizio nel 2017 (valore iniziale)	- 2.891,48
Risorse per il finanziamento delle PP.OO., già attribuite al personale di ruolo in servizio nel 2017(valore iniziale)	- 40.770,28
A) Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio	**= 63.524,87**
B) Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata	**77.032,97**

Tanto premesso la delegazione trattante dispone per l'anno 2017 il finanziamento dei seguenti istituti:

- **INDENNITA' DI RISCHIO (Art.17 c. 2 lett. d CCNL 1.04.99 - Art.41. CCNL 22/012004)**

Per l'anno 2017, fermo restando la sussistenza delle condizioni che legittimano l'erogazione della indennità già previste al precedente art. 15, l'indennità di rischio può essere riconosciuta a di Cat. A/B/C che svolgano le seguenti funzioni:

- conducenti di scuolabus, conducenti di autoveicoli complessi come compattatori, conducenti di veicoli per trasporto persone o cose con eventuali operazioni di accessorie di carico e scarico);
- operai/giardinieri che utilizzano macchinari e strumentazioni per i lavori di giardinaggio e di manutenzione sul territorio;
- operatori che svolgono attività connesse in qualche modo all'esposizione di antiparassitari e/o materiale per disinfestazioni o esposti in via prevalente al rischio derivante da macchine fotocopiatrici;

Ciascun dipendente potrà beneficiare di una sola indennità anche in coesistenza di più tipologie di rischio.
Ciascun Responsabile di Settore sotto la propria responsabilità individua i soggetti aventi diritto all'indennità ed il periodo per il quale compete.
L' indennità è riconosciuta per l'anno 2017 nella misura di € 30 mensili.
Per l'anno 2017 si destina l'importo complessivo presunto di **€ 1.200,00**

- **INDENNITA' DI TURNO (Art.17 c. 2 lett. d CCNL 1/04/1999)**

Fermo quanto già previsto nel precedente art. 13, si dispone che l'indennità di turnazione può essere erogata in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.
I turni si distinguono in antimeridiani e pomeridiani, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.
I servizi che nel Comune di Taurisano effettuano la turnazione nell'anno 2017, sulla base delle disposizioni del Sindaco sono:

a) il servizio di Polizia Municipale.

Spetta al responsabile della Polizia municipale a predisporre i vari turni ed accertare le condizioni che legittimano l'erogazione dell'indennità e liquidare mensilmente il dovuto.
Le risorse destinate ed i profili che possono beneficiare dell'indennità sono i seguenti:

Categoria - Profilo professionale	**N. ADDETTI**
Istruttore di Vigilanza	N. 5

Per l'anno 2017 l'importo complessivo destinato al finanziamento di tale indennità è pari ad **€ 11.000,00.**

- **INDENNITA' DI REPERIBILITA' (Art.17 c.2 lett. d CCNL 1/04/1999)**

L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.
Per l'anno 2017, ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità, vengono individuati i seguenti servizi :

Servizio	**Categoria**	**N° addetti**	**Giornata**
Stato civile	D B	1 1	Sabato o domenica/ giorni festivi

Per l'anno 2017 l'importo complessivo destinato al finanziamento di tale indennità è stimabile in € **1.200,00.**

- **INDENNITA' PER ORARIO NOTTURNO FESTIVO E FESTIVO /NOTTURNO AI SENSI DELL'ART. 24, COMMA 5, DEL CCNL DEL 14.9.2000, (art.17, c2 lett.d. CCNL 1.04.99).**

Tali indennità sono corrisposte con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti. Nessuna maggiorazione può essere riconosciuta in mancanza di rilevazione meccanizzata della presenza tramite orologio marcatempo. Le risorse sono destinate al personale di Cat. A- B-C-D con esclusione delle Posizioni Organizzative.
Le risorse destinate nell'anno 2017 alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad **€ 500,00.**

- **INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI (art.36 CCNL 14.09.00 – art.20 CCNL 1.04.99)**

Indennità riconosciuta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nel rispetto delle disposizioni dettate dal precedente art.17.
Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto previo riscontro con i rendiconti annuali degli agenti contabili.
L'indennità di cui trattasi spetta ai dipendenti che svolgono servizi che comportano maneggio valori solo per i mesi in cui l'importo sia di almeno € 1.000,00.
Per l'anno 2017 sono riconosciuti i seguenti compensi:

- € 0,52 giornalieri per valori mensili da € 1.000 ad un massimo € 3.000;
- € 1,00 giornalieri per valori mensili oltre € 3.000;

Hanno diritto alla presente indennità nel 2017 i seguenti operatori:

- Agenti contabili
- Economo

Tale indennità è corrisposta con cadenza annuale e nell'anno 2017 è prevista per un importo complessivo di **€ 1.000,00.**

- **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B-C-D. (art.17, lett.f CCNL 01/04/1999)**

Al personale incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità rilevabili da atti formali e individuate secondo la disciplinare dettata dal precedente art.11 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999.
Le indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, per l'anno 2017, sono così quantificati:

CATEGORIA B	COMPENSI ANNUI
1) Personale incaricato, con atto formale, di coordinamento di almeno 2 operai/operatori (Capi Operai).	€ 420,00
CATEGORIA C	**COMPENSI ANNUI**
1) Personale con Responsabilità di coordinamento di personale di uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative.	• € 980,00 se riferita al possesso di almeno 3 requisiti • € 840,00 se riferita al possesso di almeno 2 requisiti • € 700,00 se riferita al possesso di almeno 1 requisito
2) Personale con Responsabilità di un ufficio e/o della gestione di un servizio di particolare complessità e/o con responsabilità diretta nell'adozione di atti a rilevanza esterna.	
3) Personale con funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. con attribuzione delle funzioni di organizzazione del Corpo di Polizia Municipale	

Le specifiche responsabilità attribuite al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

CATEGORIA D	COMPENSI ANNUI
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: 1. Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. 2. Personale con attribuzione di funzioni di coordinamento di specifici uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative. 3. Personale incaricato di procedimenti di rilevante complessità o procedimenti che comportano l'assunzione di responsabilità diretta rispetto alle competenze proprie del relativo Responsabile di settore. 4. Personale che svolge funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale o che necessita di apposita abilitazione professionale, aggiuntiva rispetto a quella richiesta dallo specifico profilo professionale.	• € 1.540,00 se riferita al possesso di tutti i 4 requisiti • € 1.400,00 se riferita al possesso di almeno 3 requisiti • € 1.190,00 se riferita al possesso di almeno 2 requisiti • € 1.050,00 annui se riferita al possesso di almeno 1 requisito

E' competenza esclusiva di ciascun Responsabile di Settore l'individuazione dei soggetti aventi titolo alla specifica indennità e all'ammontare della stessa. A tal fine ciascun Responsabile di Settore, nel rispetto delle previsioni contrattuali integrative e nazionali certifica che i soggetti dallo stesso individuato hanno diritto alla specifica indennità. Nella comunicazione dovrà altresì essere indicato il periodo di fruizione della specifica indennità.
Per l'anno 2017 l'importo presunto da destinare allo specifico istituto è quantificato in **€ 15.000,00.**

- **INDENNITA' RESPONSABILITA' PER SPECIFICHE FUNZIONI – CAT. B-C-D. (Art.17 lett. i - CCNL 01/04/1999 – Art. 36 CCNL 22/012004)**

Al personale incaricato con atto formale in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 CCNL 2002 –2005 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di € 300. Per l'anno 2017, fermo restando quanto già previsto nel precedente art. 12, l'indennità viene erogata al personale, non titolare di P.O., investito delle seguenti funzioni:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Responsabile ufficio elettorale;
- Responsabile dei tributi;
- Responsabile di attività inerenti la protezione civile.

La presente indennità non è cumulabile con le indennità di cui al precedente punto (indennità di cui art. 17 lett. f- CCNL 01/04/1999)
Le parti concordano di attribuire a tutti i soggetti su indicati, qualora ricorrono le condizioni menzionate, l'indennità annuale per il 2017 di euro 300,00.
E' esclusiva competenza di ciascun Responsabile di settore l'individuazione dei soggetti aventi titolo, lo stesso certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità.
Per l'anno 2017 l'importo presunto è quantificato in **€ 1.500,00.**

- **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)**

La delegazione trattante decide, inoltre, di destinare una quota di risorse stabili stimabili in un max di **€.8.592,00** per l'attuazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (PEO), ai sensi dell'art.9 del presente

Contratto decentrato. La delegazione trattante per l'anno 2017, dispone le seguenti percentuali per le relative categorie di inquadramento:
CAT . A 40% degli aventi titolo
CAT . B 40% degli aventi titolo
CAT . C 40% degli aventi titolo
CAT . D (D1-D3) 30% degli aventi titolo
Si precisa che, stante l'attuale posizione dell'ARAN (Parere ARAN n. 7086/2016) e fatte salve diverse disposizioni in merito, le progressioni di cui trattasi decorreranno dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle rispettive graduatorie.

- **RISORSE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE PER LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL PDO/PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2017.**

Alla luce di quanto sopra precisato, l'Importo delle risorse stabili anno 2017 destinato alla incentivazione del personale per la realizzazione degli obiettivi performance è pari ad **€. 37.040,97.** La delegazione trattante concorda che le economie sulle risorse stabili risultanti dall'anno 2016, quantificate in **euro €. 6.162,15** siano utilizzate ad integrazione delle somma già stanziata per la remunerazione delle performance derivante dalle risorse stabili 2017 e pertanto l'importo complessivo destinato alla produttività e quindi alla remunerazione degli obiettivi assegnati ai diversi settori con il PDO/piano delle performance per l'anno 2017 è pari a complessivi **€. 43.203,12** che rappresenta la quota maggiore e prevalente ai sensi del precedente art.7, c.6.
Tale somma verrà corrisposta nel rispetto dei criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 20.01.2012 e s.m.i.
L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) certificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi (GRO) per ciascun settore e il grado di realizzazione delle attività che danno origine all'erogazione dei compensi di parte variabile. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di uno specifico settore comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con decurtazione dei compensi assegnati al personale direttamente investito della realizzazione degli obiettivi specifici. Tali somme confluiranno nelle economie da rinviare all'esercizio successivo.
Ciascun Responsabile valuterà i singoli dipendenti sulla base dell'effettiva partecipazione ed impegno alla realizzazione degli obiettivi assegnati con l'utilizzo dei criteri e delle modalità dettate dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.

Art. 25
Utilizzo delle risorse variabili

In merito alle risorse variabili si dà atto che:
1) I compensi ICI vanno a remunerare le attività svolte da operatori per il recupero dell'evasione sull'ICI attraverso l'emissione di avvisi di accertamento. La percentuale da assegnare al personale impegnato nelle attività di recupero ICI nella misura dell'8% (calcolato sugli incassi effettivi). L'incentivo da integrare al fondo variabile per l'anno 2017 è stato quantificato in **€ 3.500,00.** Tale importo sarà destinato ai dipendenti effettivamente impegnati nel recupero dell'evasione del tributo. E' competenza del Responsabile del Settore economico finanziario provvedere ad eventuali adeguamenti normativi del vigente Regolamento comunale.
Criteri di riparto: si conviene che gli importi potranno essere erogati solo previo riscontro formale da parte del Revisore dei Conti che ne accerterà l'erogabilità, previa acquisizione di apposita relazione del responsabile interessato che espliciterà le attività svolte da ciascun dipendente impegnato. Con riferimento alle risorse variabili si specifica che le somme sono impegnate e liquidate dai singoli responsabili di settore. L'erogazione del compenso potrà avvenire nell'ambito delle seguenti percentuali massime attribuite ai diversi operatori:

- Responsabile del tributo: 35 %
- Istruttori Cat. C: 34%
- Operatori Cat. B: 29%
- Messo notificatore: 2%

2) Le economie di risorse stabili derivanti dall'anno 2016, confluite nella parte variabile del fondo 2017 e quantificate in €. 6.162,15, come già precisato, sono destinate ad incremento delle risorse di parte stabile

già destinate alla remunerazione delle performance e quindi per la produttività e remunerazione della realizzazione degli obiettivi assegnati ai diversi settori con il PDO/piano delle performance per l'anno 2017.

Art. 26
Norme finali

Le parti concordano che:

1. nelle more della stipula del CCDI, ogni anno, l'ufficio personale, è autorizzato all'erogazione mensile/periodica delle indennità reperibilità, rischio, disagio e le indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo.
2. nelle more della stipula del CCDI, ogni anno, l'ufficio di polizia municipale, è autorizzato all'erogazione mensile/periodica delle indennità di turnazione, nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo.
3. che in merito agli stanziamenti presunti previsti per la remunerazione degli istituti di cui all'art.17, c.2, lett. d, e, f, i, possano essere operati automatici aggiustamenti qualora in sede di liquidazione una singola voce risultasse insufficiente rispetto ad un'altra che risulti in esubero.
4. nel caso in cui le PEO dovessero decorrere a livello economico dal 1° gennaio 2018, la quota di risorse stabili all'uopo accantonata nel fondo 2017, andrà ad incremento della quota destinata alla produttività per la remunerazione della performance.

RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE COMPLESSIVE ANNO 2017	
UTILIZZO RISORSE STABILI (A)	
Risorse destinate alla riclassificazione personale vigilanza ex 5^ qf.	762,00
Risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio 2017	19.100,67
Risorse per il finanziamento dell'ex LED al personale di ruolo in servizio nel 2017	2.891,48
Risorse per il finanziamento delle PP.OO., già attribuite al personale di ruolo in servizio nel 2017	40.770,28
1) Totale Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio	**63.524,87**
Indennità rischio	1.200,00
Reperibilità	1.200,00
Indennità di turno	11.000,00
Lavoro festivo, notturno	500,00
Maneggio valori	1.000,00
Specifiche responsabilità art.17,lett. f)	15.000,00
Specifiche funzioni art.17,lett. i)	1.500,00
Risorse destinate alle P.E.O. 2017	8.592,00
Risorse di parte stabile destinate alla realizzazione obiettivi/Piano delle Performance 2017 (*)	37.040,97
2) Totale risorse stabili destinate in sede di contrattazione	**77.032,97**
A) Totale risorse stabili anno 2017	**140.557,84**
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Compensi per personale impegnato nel recupero evasione ICI	3.500,00
Economie CCDI 2016 – ad integrazione somme destinate al finanziamento Obiettivi/Piano Performance 2017 (*)	6.162,15
B) Totale risorse variabili	**9.662,15**
Totale risorse destinate alla remunerazione delle performance (*) (6.162,15 + 37.040,97)	**43.203,12**
Totale fondo anno 2017 (A+B)	**150.219,99**

La presente ipotesi di accordo decentrato valido per l'anno 2017 viene sottoscritto con accettazione integrale dei contenuti in esso presenti dalle parti intervenute che di seguito appongono la propria firma:
Firma per la parte pubblica:

Dott.ssa Matilde CAZZATO Presidente della Delegazione trattante _____

Firma per la parte sindacale:

Le RSU

Rita Melileo	RSU	CONFASL – FENAL	_____
Nuzzo Giovanni	RSU	CONFSAL – FENAL	_____
De Paola Bernardo	RSU	CONFSAL – FENAL	_____

I Rappresentanti sindacali territoriali

Sig. DONNO Luigi Rappresentante territoriale C.G.I.L. FP _____

Sig. COLUCCIA Francesco Rappresentante territoriale Di.c.c.a.p _____

Sig. GIANNUZZI Elio Rappresentante territoriale CISL FP _____