



CITTÀ DI OTRANTO PROVINCIA DI LECCE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2013

La Delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente del CCNL 22.01.2004, all'uopo convocata con nota e-mail del 15/07/2013, nella giornata odierna del 19/07/2013 alle ore 11,00, presso la sede del Comune di Otranto, si è riunita per la firma della presente ipotesi di CCDI – 2013:

Delegazione di parte pubblica:

Presidente :

Dott. Rodolfo Giovanni Luceri - Segretario Generale

Componenti:

Magg. Vito Alberto Spedicato, Avv. Maria Paola Manca, rag. Salvatore Cantoro, ing. Emanuele M. Maggiulli, sig.ra Antonia Maria De Vito (geom. Giuseppe Tondo assente).

Delegazione di parte sindacale:

Per la R.S.U.:

Sig.ra Milo Ornella , sig.ra D'Autilia Pasqualina e sig. Pezzulla Stefano.

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP : sig. Donno Luigi

C.I.S.L – FPS : sig. Longini Damiano

U.I.L. FLP: sig. Rosa Renato

C.S.A.: sig. Vecchi Enrico

La Delegazione,

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;

PRESO ATTO che:

- con deliberazione della G.C. n. 263 del 02.08.2012 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica legittimata alla contrattazione decentrata integrativa;
- con deliberazione della G.C. n. 189 dell'11.06.2013 sono stati forniti gli indirizzi al Presidente della Delegazione di parte pubblica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013;
- con determinazione n.53 dell'11.06.2013 si è provveduto alla quantificazione delle risorse decentrate di parte stabile e variabile per l'anno 2013 nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9, c. 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010;
- con deliberazione della G.C. n. 239 del 08/07/2013 è stato approvato il Piano degli Obiettivi (PDO) per l'anno 2013;

VISTI:

- la certificazione del Responsabile dell'area economico-finanziario prot. N. 3670 del 18/04/2013. con la quale si certifica il rispetto dei vincoli in materia di patto di stabilità ed il rispetto di tutti i limiti in materia di spesa di personale;
- le disposizioni di cui all'art.9, c. 2/bis, del D.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010;
- la Circolare della RGS N. 16 del 02.05.2012 avente ad oggetto Il conto annuale 2011, che tra l'altro fornisce chiarimenti sull'applicazione delle disposizioni di cui all'art.9, c. 2/bis, del D.l. 78/2010;

Il **19/07/2013** le parti, riunitesi presso la sede del Comune di Otranto, hanno sottoscritto la seguente IPOTESI di CCDI – anno 2013:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2013

Parte I Disposizioni Normative

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i Responsabili di P.O. - 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 2013 al 31 dicembre 2013.

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 viene definito, 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 intervengano 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. In merito alla disciplina del sistema delle relazioni sindacali, le parti convengono che eventuali determinazioni saranno assunte dopo l'approvazione del CCNL di categoria, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge.


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

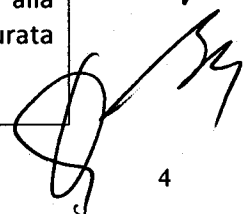
Definizione di performance individuale

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. 302 del 31.10.2011 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 performance adottato dall'ente con deliberazione della Giunta comunale nr. 302 del 31.10.2011-e s.m.i. e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.

Art.7

Criteri 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" delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione decentrata calcolata sull'importo al netto di somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già attivate, dell'indennità di comparto ed altri istituti e/o emolumenti acquisiti 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 percepibili 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.

Cefar

De
ch

5

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 PD/ piano delle performance o altro documento analogo è calcolato sulla base delle seguenti regole:

A)Ripartizione del fondo incentivante tra le varie Aree

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:

- Categoria A - parametro 1
- Categoria B – parametro 1,6
- Categoria C – parametro 1,8
- 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 dell'Area (SPIA) al fine di quantificare il fondo incentivante dell'Area (FIA). 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 dell'Area (FIA) è quindi determinato mediante la seguente formula:

- $FIA = (FIE/SPIE)SPIA$

- FIA = Fondo incentivante dell'Area
- FIE = Fondo incentivante dell'Ente
- SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente
- SPIA = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Area

B) Ripartizione del fondo incentivante dell'Area tra i dipendenti della stessa

Il Fondo incentivante dell'Area (FIA) viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (BII) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Area (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

Carf

Dei
ch
5/2

A

Area corretti (SPIC).

Il Beneficio individuale di incentivazione (BII) è quindi calcolato mediante la seguente formula:

- $BII = (FIA)(GRO)(PIC)/(SPIC)$

BII = Beneficio individuale di incentivazione

FIA = Fondo incentivante dell'Area

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 dell'Area 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;

Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico area (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 altra Area.
- 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. di (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

Art. 9

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

Area
[Handwritten signatures and initials]

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO <i>(valore espresso in punti da 1 a 20)</i>	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento sia degli standard attuali in termini di prestazione che ai servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:

- a) 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui all'articolo precedente.

4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel vigente sistema di valutazione.

Art. 10
Progressione economica nella categoria

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Cef

[Handwritten signatures]

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000. Nel periodo 2011/2013 le progressioni economiche, sulla base del dettato del DL n. 78/2010, producono effetti solo giuridici.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1^a gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 11

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. 12

Indennità di responsabilità (art.17, comma 2 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.
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 Area. 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 nucleo 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'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti della Giunta Comunale)
5. Più precisamente per specifiche responsabilità si intendono:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna (max 1.400,00);
 - b) affidamento, oltre alle responsabilità di cui al punto precedente, di un significativo numero di procedimenti amministrativi con ampia responsabilità di procedimento ai sensi del D.Lgs n. 165/2001 (max € 1,600,00);
 - c) affidamento, oltre alle responsabilità di cui ai punti precedenti, dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O. (max € 2.000,00).

6. 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.

7. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.13

Indennità responsabilità per specifica funzioni (art.17, comma 2 lett. 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 attribuite 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. Nel caso in cui le funzioni vengono svolte in forma ridotta e/o per periodi limitati sarà il singolo

responsabile a definirne la percentuale di assegnazione.

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. Nel caso di coesistenza di più incarichi si considera attribuibile una sola indennità (oppure maggiorata del 20% rispetto alla prima).

Art.14

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. Il Responsabile dell'Area interessata provvederà direttamente alla liquidazione dei relativi compensi. L'erogazione avviene di norma con cadenza mensile.

Art. 15

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. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese, tranne in casi di urgenza e/o improcrastinabilità. Ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.

3. Il Responsabile dell'Area interessata individua i soggetti aventi diritto e certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione dell'indennità può avvenire sia mensilmente che o trimestralmente.

Art.16

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 dell'Area interessata individua i soggetti aventi diritto e le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione può avvenire sia con cadenza annuale che mensile.

Art. 17

Indennità di disagio (art.17, comma 2 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 psicologicamente 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 dell'Area interessata 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.18

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 medio 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 medi mensili da € 1.000,00 ad un massimo € 3.000;
- b. € 1,00 giornalieri per valori medi 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 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.

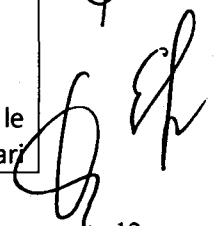
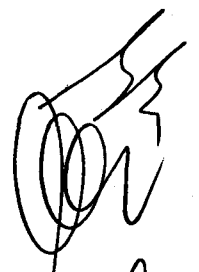
6. Il Responsabile dell'Area interessato individua i soggetti aventi diritto e certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità.

Art. 19

Pari opportunità

1 Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2 La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari



opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

- 3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
- 4 In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 20

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.

3. 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.

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

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

Art. 21

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.

TITOLO VI
Disposizioni finali e transitorie

Art. 22

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 adottate 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. 23

Norma di rinvio.

1. Per ciò che attiene la misurazione e valutazione della performance individuale si rinvia ai contenuti del sistema di "*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, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché ai CCNL di categoria.



PARTE II

RIPARTO RISORSE DECENTRATE

ANNO 2013

ART. 24

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 2013.

Art.25

Fondo lavoro straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/04/99 è quantificato in € 8.532,51 ed è erogato con le modalità previste per lo specifico istituto.

Art. 26

Risorse decentrate

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, così come integrato dall'art. 4 del CCNL 9/05/2006 e dall'art. 8 del CCNL 11/04/2008, per l'anno 2013 risulta così costituito:

**Risorse decentrate stabili ai sensi art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004
e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006, con il CCNL 11 aprile 2008 e con il CCNL 31
luglio 2009**

Fonte	Descrizione origine risorse	Importo
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 2	Totale delle risorse di natura stabile al 22.01.2004	61.751,16
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 2	Incremento per aumento valori della posizione economica rispetto a contratti precedenti	
	Ulteriore attivazione nuovi servizi con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99) art. 15 c. 1 lett. L ccnl 01/04/99	12.558,18
CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 2	Importo RIA e assegni <i>ad personam</i> per il personale cessato dal 1/1/2000	15.428,01

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004		
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 1	Importo pari al 0,62% monte salari anno 01 esclusa dirigenza	3.782,00
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 2	Ulteriore importo pari al 0,50% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	3.051,00
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 7	Ulteriore importo pari al 0,20% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	1.590,00

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 4, comma 1 e art. 6 del CCNL 9 maggio 2006		
CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 1	Incremento pari allo 0,5% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. =< 39% (rispetto del comma 7 e 8)	4.628,00
CCNL 9/05/06 art. 6	Importo risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40 D.L. n. 269/2003 (vincolate alla retribuzione di risultato)	
CCNL 9/05/06 art. 4	Incremento valori posizione economica (dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 9/05/06 e n. 14 CCNL 22/01/04)	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 8, comma 2 del CCNL 11 aprile 2008		
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 2 ²	Importo corrispondente allo 0,6% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti non superiore al 39%	5.876,00
TOTALE risorse stabili		108.664,35

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 31, comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004
(collegamento al CCNL 1° aprile 1999 – 14 settembre 2000 e 5 ottobre 2001)
e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006, con il CCNL 11 aprile 2008 e con il CCNL 31 luglio 2009

fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "d"	quota risorse da contratti sponsorizzazione e accordi collaborazione
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 4)	quota risorse da convenzioni per fornitura consulenze e servizi aggiuntivi
	quota risorse da contributi utenza per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "e"	economie trasformazione rapporto di lavoro da FT a PT nei limiti prefissati dalla legge ³
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 -	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (compensi ISTAT)

¹ Non possono prevedere gli incrementi gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

² Per i Comuni di aree metropolitane, di cui all'articolo 22 del D.Lgs. n. 267/2000, è consentito anche l'applicazione del comma 4 (CCNL 11 aprile 2008 art. 8 - c. 4 - Importo corrispondente allo 0,9% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti uguale o inferiore al 39%).

³ Voce riportata solo per memoria: a decorrere dal 2009 è pari a zero.

let. "k"		
	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (incentivo progettazioni ex Merloni)30.000,00
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse da percentuale del gettito ICI per potenziamento uffici tributari
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse per compensi incentivanti al personale uffici tributari per recupero evasione ICI
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	ulteriori risorse per effetti applicativi rimborsi spese nei processi tributari
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1-let. "m" (su art. 14)	eventuali risparmi applicazione disciplina straordinario
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 2 (vedi c. 3 - c. 4)	eventuale integrazione risorse di cui comma 1 (con capacità di spesa) per max 1,2% su base annua monte salari 97
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività e accrescimento di quelle esistenti non correlati all'aumento dotazione organica e c1 trasfe.funzioni	2980,00.
CCNL 14/09/00 art. 54	quota parte rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria

Risorse decantate variabili esistenti - comma 4 del CCNL 11 maggio 2006		
CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 2	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. (entrate correnti) tra 25% e 32% (rispetto del comma 7 e 8) <i>Oppure</i> Incremento dallo 0,3% allo 0,7% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c.> 25% (rispetto del comma 7 e 8)

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 8, comma 3 del CCNL 11 aprile 2008⁴		
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti tra il 25% e il 32%
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,9% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti inferiore al 25%

Somme non spese o non attribuite nell'esercizio di riferimento		
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 5	Somme non spese o non attribuite nell'esercizio di riferimento (art. 17, c. 5 CCNL 1/4/99)	...4.790,47.....
TOTALE risorse variabili		...37.770,47....

⁴ Non possono prevedere gli incrementi gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

NOVITÀ FONDO

146.434,82

Ripartizione del fondo		
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010	Limite fondo 2010	101.893,00...
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010	Riduzione proporzionale al personale in servizio0,00...

Si precisa che:

- la media del personale in servizio nell'anno 2013 risulta superiore rispetto alla media del personale in servizio nell'anno 2010;
- per l'anno 2013 il valore medio del personale in servizio è aumentato rispetto al 2010, passando da 26,00 unità (2010) a 29 (2013), e pertanto, l'importo del fondo di parte stabile e variabile non deve essere ridotto mancandone i presupposti;
- le somme inserite nel fondo, pari ad € 2.980,00, a seguito del trasferimento di funzioni da parte della Regione Puglia, ai sensi della L.R. 45/2012, con incremento della dotazione organica, sono neutre ai fini del valore del fondo 2010 (parere Sez. Reg. Corte dei Conti Puglia n. 95/PAR/2013 del 15/05/2013), così come le somme per le progettazioni (€ 30.000,00) di cui all'art. 92 L. n. 163/2006 (Deliberazione della Sezioni Riunite della Corte dei Conti n. 51/2011) ed anche le economie di parte stabile per l'anno 2012, pari ad € 3.200,47 (deliberazione n. 58/par/2011 emanata dalla Corte dei Conti – Regione Puglia e alla luce della Circolare nr. 16/2012 della RGS);
- il valore del fondo per l'anno 2013 ammonta ad € 100.896,64, inferiore al fondo dell'anno 2010, pari ad € 101.893,00.

Art. 27

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

1) Utilizzo per istituti già applicati:

Le risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio nel 2013	9.454,32
Le risorse per il finanziamento dell'ex LED al personale di ruolo in servizio nel 2013	4.484,92

⁵ Voce riportata solo per memoria. L'incremento, di natura variabile, era possibile solo per il 2009. Si veda anche articolo 9 comma 4 del DI n. 78/2010 con riferimento al contenimento degli incrementi del CCNL 2008/2009 nel limite del 3,2%.

Risorse di parte stabile già utilizzate per le PEO	41.370,13
Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata	53.354,98

In questa sede le parti stabiliscono e destinano le risorse di parte stabili a disposizione della contrattazione per l'anno 2013 al finanziamento dei seguenti istituti contemplati nella parte normativa:

- **INDENNITA' DI RISCHIO (art.17 , co.2, lett. d,. CCNL 1.04.99- art.41. ccnl 22.01.04)**

Per l'anno 2013, fermo restando quanto già previsto al precedente art. 16, ai fini della corresponsione della indennità di rischio per l'anno 2013 , si individuano le seguenti fattispecie di operatori di Cat B e C aventi diritto alla corresponsione della predetta indennità:

- 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);
- manutentori/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 Area individua i soggetti aventi diritto all'indennità ed il periodo per il quale compete.

L' indennità è riconosciuta per l'anno 2013 nella misura di euro 360 annue e sono destinati ai seguenti operatori:

1) – nr. 2 manutentori/giardinieri
2) – nr. 2 conducenti di veicoli o altri mezzi per trasporto di cose o di persone .

Per l'anno 2013 si destina l'importo complessivo di euro 1.440,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

- **INDENNITA' DI TURNO (art.17 , co.2, lett.d,. CCNL 1.04.99)**

Fermo quanto già previsto nel precedente art. 14, si dispone che l'indennità di turnazione può essere erogata in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

I turni si distinguono in antimeridiani e pomeridiani, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.

Spetta al responsabile della PM predisporre i vari turni ed accertare le condizioni che legittimano l'erogazione dell'indennità e liquidare mensilmente il dovuto.

I servizi che nel Comune di Otranto effettuano la turnazione nell'anno 2013, sulla base delle disposizioni del Sindaco sono:

a) **il servizio di Polizia Municipale.**

Le risorse destinate ed i profili che possono beneficiare dell'indennità sono i seguenti:

Categoria - Profilo professionale	N. ADDETTI
Istruttore di Vigilanza	N. 6 di cui 1 solo per i primi 4 mesi dell'anno

Per l'anno 2013 l'importo complessivo destinato al finanziamento di tale indennità è pari ad euro **13.000,00.**

Ai fini della corresponsione della indennità di turno, ogni mese, il Responsabile dell'area interessata individua i dipendenti aventi diritto all'indennità di cui trattasi e le ore di lavoro prestate in turno.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

- **INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art.17 , co.2, lett.d,. CCNL 1.04.99)**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;**
- b) quantificata in **€ 10,32 lordi per 12 ore al giorno.** Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;**
- c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente;**

- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento del salario accessorio a consuntivo nel mese di marzo.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prev.
	Polizia municipale	6 di cui uno solo per i primi 4 mesi dell'anno	€ 2.800,00
	Manutentore	1	€ 1.029,60
	TOTALE		€ 3.829,60

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

• **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B-C-D. (art.17, lett.f- CCNL 01.04.99)**

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atto della G.C. n. 251 del 24/7/2012).
4. Più precisamente per specifiche responsabilità si intendono:
- responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna (max € 1.400,00);
 - affidamento, oltre alla responsabilità di cui al punto precedente, di un significativo numero di procedimenti amministrativi con ampia responsabilità di procedimento ai sensi del D. Lgs. n.

165/2001 (max € 1.600,00);

- affidamento, oltre alle responsabilità di cui ai punti precedenti, dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O. (max € 2.000,00).
5. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti e degli indirizzi dettati dalla G.C. con atti n. 264 del 02.08.2012 e n. 205 del 18.06.2013, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Tipo	Specifica responsabilità	n. addetti	Somma prevista
Unità operativa	Servizio elettorale, Servizi sociali, politiche giovanili e pari opportunità	1	€ 1.500,00
Unità operativa	Servizio relazioni con Pubblico (URP), Caccia, Permessi funghi, Servizio notifiche, Albo pretorio, Permessi disabili, Cerimoniale	1	€ 1.500,00
Unità operativa	Servizi cultura, controlli interni, anticorruzione, Archivio, Servizi scolastici, Lavoro ed Istruzione, Rapporti con Istituzioni ed altri Enti Pubblici, Contenzioso da insidie stradali	1	€ 1.600,00
Unità operativa	Servizio Segreteria – Organi istituzionali, Servizio liquidazioni, Assistenza minori, Contratti del settore, Pratiche maternità e nuclei familiari, Contenzioso, Trasparenza	1	€ 1.400,00
Unità operativa	Gestione Iva, utenze, pagamenti fatture e rendicontazioni, rilevazioni economiche e finanziarie	1	€ 1.600,00
Unità operativa	Sportello unico attività produttive: procedimento automatizzato e ordinario anche tramite rapporti con uffici collegati	1	€ 1.600,00
Unità operativa	Tarsu, Tosap e autorizzazioni occupazione suolo pubblico. Centro Don Tonino Bello – Accoglienza Immigrati: relazioni con case famiglia, rendicontazione e gestione aspetti contabili, segreteria del Sindaco	1	€ 1.400,00
Unità operativa	Opere pubbliche e Patrimonio	1	€ 1.500,00
Unità operativa	Coordinamento funzioni di Polizia Municipale e contenzioso violazioni codice della strada	1	€ 2.000,00
Unità operativa	Procedimenti amministrativi e attività accertativa connessa con il SUAP	1	€ 1.500,00
Unità operativa	Protocollo e gestione documentale atti	1	€ 500,00
	TOTALE	11	€ 16.100,00

4. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente.
5. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento **morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.
7. **Il relativo compenso spetta, limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico e sempre**

che esso sia stato effettivamente espletato, sulla base dei provvedimenti adottati da ciascun Responsabile di Area.

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

• **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – CAT. B-C-D. (art.17, lett. i - CCNL 01.04.99)**

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità, cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura **massima di € 300 annuali**.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata a **marzo dell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento**.

5. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista	Somma effettiva
d)	Addetto ufficio relazioni con il pubblico	C	1	€ 300,00	€ 300,00

7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

• **RISORSE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE PER LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL PDO/PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2013.**

L'importo complessivo destinato alla incentivazione del personale per la realizzazione degli obiettivi performance è pari ad € 20.295,85 (di cui € 17.095,35 provenienti dalle risorse stabili € 3.200,47 economie anno precedenti) ed è quota prevalente ai sensi del precedente art.7. La somma verrà corrisposta nel rispetto dei criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.

Le somme inserite nel fondo, pari ad € 2.980,00, a seguito del trasferimento di funzioni da parte della Regione Puglia, ai sensi della L.R. 45/2012, con incremento della dotazione organica, sono destinate all'incentivazione del personale trasferito per la realizzazione della performance secondo quanto stabilito dalla G.C. con atto n. 239 del 08.07.2013. La somma verrà corrisposta nel rispetto dei criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.

L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) certificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi (GRO) per ciascuna Area. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di una specifica area comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate alla stessa 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.

La delegazione trattante decide di destinare per l'anno 2013 il 40% del fondo della produttività al perseguimento di obiettivi intersettoriali, definiti successivamente dalla Giunta Comunale, previa consultazione della delegazione trattante, su proposta dei responsabili di posizione organizzativa, entro il 30/09/2013. Le somme non utilizzate a tale scopo andranno ad incrementare la quota del 60%. (decisione dettata dalla delegazione trattante nella seduta del 19/07/2013).

ART.28

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Con riferimento alle risorse variabili si specifica che le somme sono impegnate e liquidate dai singoli responsabili di area.

I compensi per attività di progettazioni, di cui all'art.92 del d.lgs.163/06, sono stimate dai competenti responsabili in misura pari a complessivi euro 30.000,00. Tali somme saranno ricomprese nei quadri economici delle singole opere e progettazioni approvate dalla Giunta Comunale e saranno di volta in volta impegnate e liquidate dal competente Responsabile dell'UTC.

Criteri di riparto: le somme determinate nell'ammontare massimo consentito dalle vigenti norme, saranno ripartite tra il personale incaricato delle diverse attività secondo le modalità previste dal vigente Regolamento comunale e nel rispetto delle successive norme in materia. **E' competenza del Responsabile dell'Area Tecnica provvedere ad eventuali adeguamenti normativi del vigente Regolamento comunale per renderli conformi alle disposizioni normative.**

La delegazione trattante concorda che le economie sulle risorse stabili risultanti dall'anno 2012, quantificate in euro € 3.200,47 saranno utilizzate per integrazione della somma già stanziata per la remunerazione delle performance e quindi per la produttività e remunerazione degli obiettivi assegnati alle diverse aree con il PDO/piano delle performance.

Art. 29

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

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività (€ 146.434,82), detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (€ 9.454,32), delle progressioni economiche nella categoria già effettuate (€ 41.370,13) oltre al LED (€ 4.484,92) risulta, pertanto, per l'anno 2013 pari ad € 91.125,45 comprensivo di € 30.000,00 (incentivo Legge Merloni) ed € 3.200,47 (economie anno precedente) è così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di turno.	€ 13.000,00
Indennità di rischio.	€ 1.440,00
Indennità di reperibilità.	€ 3.829,60
Compenso per particolari responsabilità	€ 300,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 16.100,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale per la legge Merloni	€ 30.000,00
Finanziamento alte professionalità	€ 3.180,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 20.295,85
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi personale Regione Puglia trasferito (L.R. 45/2012)	€ 2.980,00
TOTALE	€ 91.125,45

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

ART.30

NORME FINALI

Le parti concordano che:

1. nelle more della stipula del CCDI, ogni anno, è autorizzata all'erogazione mensile/periodica delle indennità di 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 e di reperibilità, nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo.
3. 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.

VISTO il parere del Revisore dei Conti, rag. Bello Lucio, presentato con nota acquisita al protocollo dell'Ente in data 30/07/2013 n. 7373, che attesta che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli posti dal CCNL e dalle norme di legge;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 287 del 22/08/2013 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013;

In data 29/08/2013 le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013;

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

(Ente) COMUNE DI OTRANTO
Sig. Doc. FUCERI RODOLFO Firma [Signature]

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. Sig. MILIO ORNELLA - D'AVILIA PASQUAUNA - PEZZULLA STEFANO
firma [Signatures]

CGIL Sig. IRONIA LUIGI
firma [Signature]

CISL Sig. [Signature]
firma [Signature]

UIL Sig. ROSA BENEATO
firma [Signature]

C.S.A. Sig. Vicenzo Curico
firma [Signature]

