

COMUNE DI SERRAPETRONA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNUALITA' ECONOMICA 2017

28 DIC. 2017

In data, presso la Civica Residenza, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 e art.4 comma 2 CCNL 22/01/2004, composta da:

1) parte pubblica:

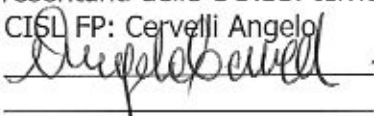
- ♦ Appignanesi Giuliana
- ♦ Mariantoni Paolo
- ♦ Palombarini Sandro

2) parte sindacale:

a) componenti della RSU:

- ♦ Girolami Luigino
- ♦

b) rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:

- ♦ CISL FP: Cervelli Angelo
- ♦ 
- ♦

Il presente CCDI ha validità per tutta la vigenza del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31/07/2009, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione tre mesi prima del 31 dicembre di ogni anno.

Esso si applica ai lavoratori dipendenti del Comune di SERRAPETRONA

Il presente contratto sarà oggetto di revisione alla luce delle nuove discipline contrattuali o normative che dovessero intervenire successivamente alla stipula del presente CCDI.

Le parti danno atto che il presente contratto è stipulato nel rispetto a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 così come modificato e integrato dal decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141 e che, in particolare, trovano piena applicazione gli articoli 16 e 31 dello stesso decreto legislativo n. 150/2009.

Art. 1
RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6,7,9 e 42 del D.Lvo 165 del 30/3/2001 e permettere, attraverso la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione, la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazione organiche, nonché permettere il pieno esercizio dell'attività sindacale nell'Ente.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti del CCNL del 1/4/1999, si conviene quanto segue:

a) l'Amministrazione fornirà informazioni tempestive e preventive, sugli atti anche a carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la

consistenza e la variazione delle dotazione organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi compresi gli appalti, le convenzioni o altre forme previste dalla legge.

- b) Ogni anno, prima della predisposizione del bilancio di previsione, si dovrà tenere una riunione informativa con particolare riguardo alla programmazione dell'attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento occupazionale.
- c) La convocazione delle riunioni della delegazione trattante dovrà essere spedita con almeno 8 giorni di anticipo sulla data fissata e dovrà essere corredata dalla documentazione necessaria a consentire il proficuo confronto.
- d) La contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle delegazioni lo richieda, e durante tale fase le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.

Art. 2 **REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

Si confermano i precedenti accordi con cui sono stati fissati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero. Al riguardo si ribadisce la seguente disciplina:

- i responsabili dei singoli servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale da includere nel contingente minimo utilizzando il criterio della rotazione ove possibile;
- i nominativi dovranno essere comunicati agli interessati e alle RSU e OOSS, entro il quinto giorno precedente allo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero e chiedere la sostituzione ove possibile;
- qualora il personale, individuato per garantire il servizio, nel presentarsi sul luogo di lavoro trovi colleghi che non hanno aderito allo sciopero e in grado di garantire il servizio stesso, potrà aderire allo sciopero dandone comunicazione;
- durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero e/o concedere ferie salvo che queste non siano state richieste precedentemente.
- le OO.SS. che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro. In caso di revoca dello sciopero le OO.SS. che l'hanno indetto dovranno dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Art.3 **DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI**

Per quanto concerne i permessi sindacali si prevede quanto appresso:

- I permessi sindacali retribuiti relativi ai dirigenti sindacali dipendente dell'Ente saranno utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 07/08/98 e successive modificazioni e integrazioni e dalle altre norme vigenti in materia;
- la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie, qualifiche o profili professionali. L'Amministrazione dovrà mettere a disposizione idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea;

- In caso di assemblea sono assicurati i contingenti minimi di personale che deve garantire i servizi minimi essenziali, così come in caso di sciopero. Tale personale non potrà partecipare all'assemblea se non in reperibilità. Il personale che presta servizio fuori dalla sede ove si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi del lavoro per il tempo strettamente necessario per il trasferimento di sede e alla partecipazione alla assemblea stessa.



Art.4 LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2017 il fondo per il lavoro straordinario è fissato in di € **2.060,00**.

L'Amministrazione si impegna a fornire, al fine di ogni trimestre, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate del lavoratore dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto di questa materia contrattuale.

Fermo restando che il recupero del lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

In sede consuntivo gli eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per incrementare il fondo delle risorse decentrate.



Art. 5 COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2017

Il Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di seguito: Fondo per le Risorse Decentrate) è costituito ai sensi dell'art.31 e segg. del CCNL 22/1/2004, 09/05/2006, 11/04/2008 e 31/07/2009.

Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nella parte indicata dall'art.31 comma 2 del CCNL 22/1/2004 vengono riconfermate anche per gli anni successivi al 2006 con gli incrementi previsti dall'art.4 c.1 e c.2, lett.A del CCNL 09/05/2006. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL, nonché per l'effetto di ulteriori applicazioni dell'art.15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nella parte indicata dall'art.31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 saranno oggetto di verifica e di eventuale ridefinizione con cadenza annuale.

Sistema premiale

La valutazione della performance individuale del personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o con rapporto di lavoro a tempo determinato avviene in base alle modalità previste dal vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa"

I compensi legati a performance e merito vengono attribuiti solamente a conclusione del processo di valutazione previsto nel predetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa".

Il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato può accedere ai compensi legati a performance e merito sono in caso di servizio prestato per almeno sei mesi, anche non continuativi, in ragione d'anno.

I compensi legati a performance e merito sono:



- a) retribuzione di risultato del personale incaricato di posizioni organizzative/alta professionalità;
- b) compensi per produttività collettiva e individuale potenzialmente destinata a remunerare tutto il personale;
- c) compensi per remunerare il personale impegnato nella realizzazione dei progetti di miglioramento/incremento dei servizi (compresi quelli di cui all'articolo 208 del Codice della strada);
- d) compensi per remunerare il personale impegnato nella realizzazione di obiettivi caratterizzati da particolare strategicità/rilevanza;

E' altresì legata a performance e merito l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria.



COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2017

ENTI SENZA DIRIGENZA

(1° risorse individuate ai sensi dei CC.NN.LL. 1/4/99, 22/1/04, 09/05/06 e 11/4/08)
(art.31, comma 2, risorse stabili)

1	Art.15 comma 1 lett.a: Fondo consolidato 1998 "art.31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni"	€. 5.860,90
2	Art. 4 CCNL 9/5/2006: Incremento valori posizione economica	€. 1.117,15
3	L.662/96 art.1 comma 57: economie da part-time consolidate decorrenti dall'1.1.98	
4	Art.15, comma 1 lett.b: art.32 CCNL 6.7.1995 ed art.3 CCNL 13.5.1996: risorse aggiuntive anno 1998 - 0,70% monte salari anno 1993	
5	Art.15, comma 1 lett.f: (risparmi di spesa per riassorbimento di trattamenti economici in godimento non previsti dai contratti)	
6	Art.15, comma 1 lett.g: le risorse destinate per il pagamento del L.E.D. al 31.12.98	€. 2.126,08
7	Art.15, comma 1 lett.h: le risorse destinate alla corresponsione di € 1.500.000 di cui all'art.37, comma 4, del CCNL 6/7/1995	
8	Art.15, comma 1 lett.j: (lo 0,52% del monte salari 1997 esclusa la dirigenza)	€. 877,66
9	Art.15, comma 1 lett.i: le somme del trattamento accessorio del personale trasferito finanziato con entrate (ex Anas, ed ex Ministero del Lavoro ex trasporti)	
10	Art.14, comma 4, CCNL 1/4/99 - risparmio 3% risorse dello straordinario a decorrere dal 31/12/99	€. 117,33
11	Art.4, comma 1, CCNL 5/10/01 - incremento pari all'1,1% del monte salari 1999 (€. 149.430,91)	€. 1.643,74
12	Art.4 comma 2: integrazione per l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	
13	Art.4, comma 6: indennità di € 64,56 annuali lordi al personale di categorie A e B, posizione economica B1, che viene assunto o acquisisce la posizione economica B1 per effetto della progressione economica verticale (art.4, comma 3, del CCNL 16/7/96)	
14	Art.5, comma 6: risorse aggiuntive risultando l'ente in possesso dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e di efficacia di cui al comma 5 dello stesso CCNL biennio economico 2000/2001: rimangono confermate per gli enti che hanno stipulato appositi accordi nel fondo 2003 come da dichiarazione congiunta n.22 del CCNL 22.01.2004	€. 1.490,00
15	Art.32, comma 1: risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,62% del monte salari € 178.208,00, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	€. 1.104,89
16	Art.32, comma 2: risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,50% del monte salari € 178.208,00 dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€. 891,04
17	Art.4 comma 1 CCNL 09/05/06; 0,50% monte salari € 186.831,00 anno 2003 personale dipendente esclusa la quota della Dirigenza	€. 934,16
18	Art.8 comma 2 CCNL 11/4/08 0,60% monte salari € 213.810,00 anno 2005 personale dipendente esclusa la quota della Dirigenza	€. 1.282,86
	SUB TOTALE	€. 17.445,81

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2017
ENTI SENZA DIRIGENZA
(2° risorse individuate ai sensi dei CCNL 22/1/04, 09/05/06 e 11/4/08)
(art.31, comma 3, risorse variabili)

1	Art.15 comma 1 lett.d: somme derivanti attuazione art.43 L.449/97 e art.4, commi 3 e 4 del 5.10.2001, particolari disposizioni di legge, sponsorizzazioni, collaborazioni, convenzioni, contributi dell'utenza	
2	Art.15, comma 1 lett.e: somme derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro part-time. Art.1, comma 57, L.662/96 (20%)	
3	Art.15, comma 1 lett.k: risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (onorari avvocati, ICI, e 2% L.109/94 Merloni, ecc..)	€. 0,00
4	Art.15, comma 1 lett.m: gli eventuali risparmi di spesa per lavoro straordinario	0,00
5	Art.15, comma 2: 1,2% monte salari 1997 esclusa la dirigenza	€. 2.025,38
6	Art.15, comma 5: attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione	0,00
7	Art.4 comma 2 lett.A CCNL 09/05/2006 € 186.831,00 del monte salari anno 2003 personale dipendente, esclusa la quota relativa alla Dirigenza	€. 0,00
8	Art.8 comma 3 CCNL 11/4/08 0,30% monte salari €213.810,00 anno 2005 personale dipendente esclusa la quota esclusa la Dirigenza	€. 0,00
	SUB TOTALE	€. 2.025,38
	TOTALE GENERALE	€. 19.471,19

Mh

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

1	Art.17, comma 2 lett.b: progressioni economiche orizzontali effettuate all'interno delle categorie negli importi determinati a valere nell'anno 1999 per n.13 mensilità (dichiarazione congiunta n.14 Ccnl 22/01/20004) € 12.879,68 A DETRARRE MINORI SPESE PER PENSIONAMENTO DIPENDENTE (DAL 19/6/2009 – Cat. B.3 Pos. Econ. B.5) € 626,99	12.162,69	    
1 bis	Art.17, comma 2 lett.b: progressioni economiche per l'anno 2017 dichiarazione congiunta n.14 ultimo comma CCNL 22/1/2004 a valere dall'1/1/2003)	692,06	
2	Art.17, comma 2 lett.d: a. Turno b. Rischio (dall'1/1/04 € 30 mensili) c. Reperibilità d. Maneggio valori e. Orario notturno o festivo e notturno festivo – art.24 CCNL 14/9/2000	90,00	
3	Art.17, comma 2 lett. e: attività di disagio (come da contratto decentrato)	495,80	
4	Art.17, comma 2 lett.f Ccnl 1/4/99, art.36 comma 2 Ccnl 22/1/2004, art.7 Ccnl 09/05/06: compensare l'esercizio di specifiche responsabilità assegnate alla categoria D-C-B fino ad un massimo € 2.500 in base ai seguenti requisiti: a. Responsabile di coordinamento di struttura b. Responsabile di procedimento c. _____		
5	Art.17, comma 3: risorse necessarie al pagamento dell'indennità di direzione ex 8 q.f. ai dipendenti che beneficiavano di tale indennità di £ 1.500.000 alla data dell'1/4/99;		
6	Ex art.4 del Ccnl 16/7/96: corresponsione dell'indennità annua di € 64,56 in favore di dipendenti inquadrati nella categoria A e categoria B1 giuridica;		
7	Art.33 Ccnl 22/1/2004: quota dell'indennità di comparto da prelevare dalle risorse decentrate stabili: cat.D € 46,95 x 12 mensilità x 2 dip. = € 1.126,80 cat.C € 41,46 x 12 mensilità x 2 dip. = € 995,04 cat.B € 35,57 x 12 mensilità x 2 dip = € 853,68 cat.A € 29,30 x 12 mensilità rimborso al Comune di _____ dell'indennità di comparto alla dipendente _____ cat.C in regime di convenzione	2.975,52	
8	Art.31 comma 7 Ccnl 14/9/2000 e art.6 Ccnl 5/10/2001: Incremento indennità asilo nido art.31 comma 7 € 619,75 annue ex £ 1.200.000 Incremento indennità asilo nido art.6 € 340,86 annue ex £ 660.000		

9	Art.36 comma 2 lett.i Ccnl 22/1/2004: indennità da corrispondere per specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente , per importi fino a un massimo di € _____ annui: a. Ufficiale di stato civile b. Ufficiale anagrafe c. Ufficiale ufficio elettorale d. Responsabile tributi e. Personale addetto all'Urp f. Compiti di ufficiale giudiziario attribuiti a messo notificatore g. Compiti di responsabilità attribuiti ad archivista informatico h. Compiti di responsabilità attribuiti ad addetto della Protezione Civile	
10	Art.17 comma 2 lett.a –h Ccnl 1/4/99: a. produttività assegnata a personale dipendente a seguito di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa per progetti di miglioramento/incremento dei servizi approvati dall'Ente; b. produttività generale da corrispondere al personale dipendente ai sensi dell'art.37 del Ccnl 22/1/2004	€. 3.055,12
11	Art. 4 comma 3 – Ccnl 5/10/2001: produttività assegnata al personale all'Ufficio Tributi (recupero evasione ICI)	€. 0,00

Art.6

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER L'ANNO 2017

I criteri per la progressione economica orizzontale sono come appresso definiti, per accedere alle selezioni valutative è richiesto alla data del 1° gennaio 2016 il requisito dell'anzianità di servizio in ruolo a tempo indeterminato maturata nel Comune di Serrapetrona pari ad anni 2 di anzianità nella posizione. Si procede alla progressione economica per l'anno 2017, per le seguenti posizioni. Detta progressione decorre dal 1/1/2017:

- Per un importo massimo annuo di €. 692,06;
- Per il 50% degli appartenenti alla categoria B;

Art. 7

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

L'attribuzione delle progressioni economiche avverrà sulla base delle graduatorie che scaturiranno dalle valutazioni individuali.

Le selezioni devono avvenire secondo modalità che garantiscano, attraverso meccanismi di valutazione comparativa delle varie posizioni, giudizi uniformi ed equilibrati. Dette modalità dovranno assicurare la piena ed effettiva verificabilità dei giudizi espressi.

I criteri di valutazione sono quelli appresso riportati.

Per le posizioni della categoria A (criteri semplificati):

- | | |
|---|-----|
| a) esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio | 55% |
| b) risultati ottenuti nelle prestazioni rese | 15% |
| c) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi | 15% |
| d) impegno e qualità della prestazione individuale | 15% |

Totale 100

Per le posizioni B2, B4, C2:

- | | |
|---|-----|
| a) esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio | 40% |
| b) risultati ottenuti nelle prestazioni rese | 20% |
| c) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi | 20% |
| d) impegno e qualità della prestazione individuale | 20% |

Totale 100

Per le posizioni B3, B5, C3:

- | | |
|---|-----|
| a) risultati ottenuti nelle prestazioni rese | 40% |
| b) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi | 30% |
| c) impegno e qualità della prestazione individuale | 30% |

Totale 100

Per le posizioni della categoria D e per le posizioni C4, C5, B4 (percorso B1-B4), B6, B7

- | | |
|--|-----|
| a) risultati ottenuti nelle prestazioni rese | 20% |
| b) impegno e qualità della prestazione individuale anche con riguardo ai rapporti con l'utenza sia esterna che interna | 20% |
| c) motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi | 20% |
| d) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità | 20% |
| e) iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro | 20% |

Totale 100

Valutazione del servizio

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica di appartenenza: 3 punti.

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica inferiore a quella di appartenenza: 1,5 punti.

Per tutte le posizioni:

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".

Il passaggio alla categoria economica successiva avverrà mediante valutazione fatta dai Responsabili di Area, o da parte del Segretario Comunale per i responsabili di P.O., in base a criteri di meritocrazia previsti nell'accordo considerando l'esperienza acquisita, i risultati raggiunti, i comportamenti organizzativi e l'iniziativa e autonomia dei lavoratori che presentano domanda di partecipazione alla selezione.

Art.7

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive €. 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2001);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile;
- d) Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
1	Manutenzione viabilità stradale e verde pubblico (con utilizzo di motoseghe, decespugliatore e spazzaneve meccanico)	1	€. 90,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 9 e finalizzati a compensare il merito individuale.

Art. 8

RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE.

1. In applicazione dell'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate;
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo;
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nella quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno);
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionali di appartenenza, ma per le condizioni in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo lordo	mensile
1	Autista scuolabus: l'attività viene svolta	1		€. 41,32

con orario particolarmente flessibile		
---------------------------------------	--	--

6. Tale importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio;
7. Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo di €. 495,80 annui;
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 9 e finalizzati a compensare il merito individuale.

Art.9

RISORSE DESTINATE AL MERITO INDIVIDUALE

Per l'anno 2014 il fondo per l'erogazione dei compensi di cui all'oggetto, individuato nell'ambito dell'art.15 CCNL 1/4/1999, è destinato alle finalità di cui ai successivi artt.17 e 18, così come modificato dall'art.37 del CCNL 22/1/2004, per il conseguimento della migliore qualità delle prestazioni ed il giusto riconoscimento per il merito e l'impegno profusi nel raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano Esecutivo di Gestione.

Le risorse destinate a compensare il merito individuale sono determinate in €. 3.747,18, e saranno ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà verificato dal Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione stabilito con il Regolamento di Misurazione e valutazione del personale, in particolare l'art. 6, utilizzando la scheda allegata (allegato A).

Art.10

RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATO DEL PERSONALE

1. L'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamentari o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
2. L'art. 15 del vigente regolamento Comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili, prevede, in virtù dell'art. 59 comma 1 lettera p) Legge n. 446/1997 di destinare una parte dei suddetti proventi *in favore del personale addetto all'attività di gestione dell'ICI per l'attribuzione di compensi incentivanti la produttività ed incrementare la retribuzione di risultato.*
3. Per l'anno 2017 non è previsto nessun incentivo da destinare al Responsabile dell'Ufficio Tributi per l'attività di recupero dell'evasione ICI, ad integrazione del limite percentuale massimo della Retribuzione di Risultato per l'anno 2017 (art. 4 comma 3 e 8 del CCNL del 5/10/2001);

Art.11

PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE

Per l'anno 2017 non sono previste progressioni economiche verticali.

Art.12
BANCA DELLE ORE

Il Comune ha già provveduto, in base all'appendice al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2008, sottoscritta in data 17/4/2009, alla introduzione di un sistema di rilevazione di presenze mediante l'installazione di apposito hardware e software dedicato e saranno installate n. 2 postazioni di rilevazione, di cui una inserita presso la sede municipale ad uso dei dipendenti interni e una presso la sede del deposito dei mezzi comunali ad uso dei dipendenti esterni;

Il Comune ha consegnato appositi badges a tutti i dipendenti attraverso i quali gli stessi provvederanno alla marcatura della presenza ad ogni entrata ed uscita dal lavoro;

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è confermata l'istituzione della Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo stabilito di 50 ore (cinquanta), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le parti realizzeranno incontri annuali al fine del monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Si introduce altresì la flessibilità dell'orario di lavoro di 30 minuti sia in entrata che in uscita per tutti i dipendenti, che ai fini del rispetto dell'orario contrattuale, verrà considerata a conguaglio positivo o negativo. Si considera eventuale lavoro straordinario quello eccedente tale flessibilità che potrà essere riconosciuto e pagato solo se previamente autorizzato dal responsabile del servizio, che ne dovrà valutare la necessità e la liquidabilità.

Art.13
MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL, le parti si impegnano a costituire apposita commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Cognome e nome		Settore	Anno	
OBIETTIVI DI PEG		PESO	%	PUNTEGGIO PESATO
-obiettivi strategici prioritari -obiettivi di miglioramento			RAGGIUNGIMENTO	
1				
2				
3.				
Media				
Punteggio massimo 60				
Ambito	Fattori di valutazione	Punteggio	Da 1 a 20	
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi impegnativi e sfidanti			
	Capacità di proporre agli organi politici progetti ed obiettivi innovativi			
	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			
Punteggio massimo 20				
	Fattori di valutazione	Punteggio	Da 1 a 10	
Capacità di valutare i collaboratori e di attuare il sistema di valutazione	Indice di varianza delle valutazioni			
	Rispetto della scadenze del sistema di valutazione e documenti di programmazione e di controllo			
	Benessere organizzativo del servizio o unità			
	Fattori di valutazione	Punteggio	Da 1 a 10	
Punteggio massimo 10				
	Fattori di valutazione	Punteggio	Da 1 a 10	
Competenze manageriali e	Orientamento del risultato			

professionali	Capacità organizzative, di coordinamento e di collaborare con gli altri servizi e unità dell'Ente
	Capacità di individuare le soluzioni migliori anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni
	Capacità gestire le risorse finanziarie con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità
Punteggio massimo 10	
Media	
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL PRESIDENTE

SERRAPETRONA li _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

(per presa visione e ricevuta)

SERRAPETRONA li _____

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Cognome e nome	Servizio/Unità appartenenza	di	Anno
OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi/indicatori di attività/comportamenti attesi)	% RAGGIUNGIMENTO		PUNTEGGIO
1			
2			
3..			
Media			
Punteggio massimo 40			
QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
AMBITO	Fattori di valutazione (da 1 a 5 per ogni fattore)	Punteggio	
Ambito gestionale	Impegno e affidabilità		
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		
	Media		
Ambito innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi		
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti operativi		
	Capacità di proporre soluzioni migliorative o innovative		
	Media		

ML

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Punteggio massimo 30		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		
Fattori di valutazione		
Punteggio		
AMBITO	Fattori di valutazione (da 1 a 5 per ogni fattore)	Punteggio
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attiva	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
	Media	
Orientamento alla performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	Media	
Punteggio massimo 30		
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA		

M.L.

R

S

R

R

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

SERRAPETRONA lì _____

IL DIPENDENTE

(per presa visione e ricevuta)

SERRAPETRONA lì _____

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Appignanesi Giuliana

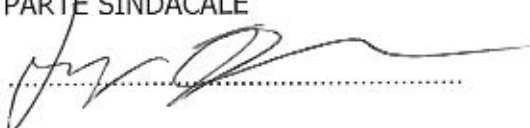
Mariantoni Paolo

Palombarini Sandro



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Girolami Luigino



RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA

Cisl Fp: Cervelli Angelo

