



CITTÀ DI CARLENTINI

PROVINCIA DI SIRACUSA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 95

Oggetto:

Approvazione "Contratto Decentrato Integrativo", "Disciplina del servizio di pronta reperibilità" e "Ripartizione Fondo anno 2015"

L'anno duemilaquindici, il giorno VENTIQUATTRO del mese DICEMBRE, alle ore 13,00 si è riunita

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con l'intervento dei signori:

1) BASSO	Giuseppe	Sindaco
2) FERRARO	Angelo	V. Sindaco
3) MANGIAMELI	Salvatore	Assessore
4) TORCITTO	Concetta	Assessore
5) CARNAZZO	Giuseppe	Assessore

Presente	Assente
X	
X	
X	
X	
X	

Presiede il Sindaco Sig. Giuseppe Basso

Partecipa il Segretario Generale ^{V.} **IL VICE SEGRETARIO GENERALE**
(Dott. Giuseppe STEFIO)

Il Presidente, constatato la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 53 della legge 8 agosto 1990 n.142 come recepita dalla legge regionale 11 Dicembre 1991, n.48, nel testo sostituito dall'art.12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n.30, si esprime parere FAVOREVOLE..... in ordine alla regolarità tecnica della proposta.

Li, 22/12/2015

Il Responsabile del Servizio

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 53 della legge 8 agosto 1990 n.142 come recepita dalla legge regionale 11 dicembre 1991, n.48, nel testo sostitutivo dell'art.12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n.30, si esprime parere FAVOREVOLE..... in ordine alla sola regolarità contabile della proposta.

Li, 22/12/2015

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Oggetto: Approvazione “Contratto Decentrato Integrativo”, “Disciplina del servizio di pronta reperibilità” e “Ripartizione Fondo anno 2015”.

IL SINDACO

Richiamati i riferimenti programmatici indicati da questa Amministrazione allo scopo di finalizzare e orientare la stesura del “Contratto Integrativo Decentrato” all’osservanza dei principi di finanza pubblica con riferimento alla contabilità armonizzata in coerenza con la nuova normativa in materia e del rispetto degli equilibri di bilancio, oltre a privilegiare la progressiva qualificazione del personale dipendente attraverso premialità che qualificassero percorsi professionali meritocratici;

Evidenziato che questo ultimo indirizzo manifestava la chiara volontà dell’Amministrazione di destinare una quota prevalente del Fondo 2015 al fine di garantire risorse destinate alla produttività e alla valutazione della *performance* individuale dei Dipendenti;

Vista la relazione redatta dal Segretario Generale, nella sua qualità di Presidente della Delegazione trattante, con la quale evidenzia che il messaggio programmatico dell’Amministrazione risulta sufficientemente percepito e confermato dagli esiti riscontrati che, a conclusione dell’iter procedurale, appaiono soddisfacenti con particolare riferimento alla definitiva stesura del “Contratto Integrativo Decentrato”, della “Disciplina del servizio di pronta reperibilità” e della “Costituzione e ripartizione fondo risorse decentrate anno 2015”;

Precisato che nel Contratto Integrativo Decentrato si dà particolare risalto ad istituti che, ancorché disciplinati dai CCCCNNLL, non hanno trovato modalità applicative che sarebbe opportuno sperimentare per una migliore organizzazione del lavoro;

Precisato, ancora, che in coerenza con gli indirizzi programmatici di questa Amministrazione le modalità di ripartizione del “fondo” consentono di constatare l’impiego di risorse finalizzate ad una integrazione sinergica fra moduli applicativi già consolidati per l’incremento quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali con il riconoscimento premiante della *performance* individuale che trova nel Regolamento sul sistema di misurazione delle *performance* la specifica disciplina con l’indicazione di modalità e criteri di rigorosa selezione, ritenendo che per la valutazione dell’anno in corso, come opportunamente precisato nella relazione che si allega, la valutazione da parte dei Responsabili di PP.OO. attenzionerà la prestazione lavorativa svolta del Dipendente nel corso dell’anno in assenza degli obiettivi che non si sarebbero potuti attribuire all’inizio dello stesso in considerazione dell’approvazione del Regolamento nella sua fase avanzata;

- vista la “Relazione” a firma del Segretario Generale ;
- visto il “Contratto Decentrato Integrativo”;
- vista la “Disciplina del servizio di pronta reperibilità”;
- vista la “Costituzione e ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2015” ed i verbali relativi allo svolgimento dei lavori della Delegazione trattante recanti le date del 9 novembre, 13 novembre, 23 novembre, 27 novembre e del 2 dicembre anno 2015;

PROPONE

all’Organo Esecutivo l’approvazione della superiore proposta, disponendo:


prendere atto della “Relazione” a firma del Segretario Generale;

approvare il "Contratto Decentrato Integrativo";
approvare la "Disciplina del servizio di pronta reperibilità";
approvare la "Costituzione e ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2015" ed i "verbali" relativi allo svolgimento dei lavori della Delegazione trattante recanti le date del 9 novembre, 13 novembre, 23 novembre, 27 novembre e del 2 dicembre 2015;

allegare alla presente proposta per costituirne parte integrante e sostanziale:

- la Relazione a firma del Segretario Generale;
- il Contratto Decentrato Integrativo;
- la Disciplina del servizio di pronta reperibilità;
- la Costituzione e ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2015 ed i "verbali" relativi allo svolgimento dei lavori della Delegazione trattante recanti le date del 9 novembre, 13 novembre, 23 novembre, 27 novembre e del 2 dicembre anno 2015;

dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi della L.R. n. 44/91.


IL SINDACO
Giuseppe Busso

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA e valutata la superiore proposta;
VISTA la L.R. n.30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii;

RITENUTO di provvedere in merito, in conformità alla proposta formulata dal Sindaco;

Con voti unanimi espressi in forma di legge anche per quanto attiene l'immediata esecuzione della presente deliberazione;

DELIBERA:

prendere atto della "Relazione" a firma del Segretario Generale;
approvare il "Contratto Decentrato Integrativo";
approvare la "Disciplina del servizio di pronta reperibilità";
approvare la "Costituzione e ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2015" ed i "verbali" relativi allo svolgimento dei lavori della Delegazione trattante recanti le date del 9 novembre, 13 novembre, 23 novembre, 27 novembre e del 2 dicembre 2015;

allegare alla presente proposta per costituirne parte integrante e sostanziale:

- la Relazione a firma del Segretario Generale;
- il Contratto Decentrato Integrativo;
- la Disciplina del servizio di pronta reperibilità;
- la Costituzione e ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2015 ed i "verbali" relativi allo svolgimento dei lavori della Delegazione trattante recanti le date del 9 novembre, 13 novembre, 23 novembre, 27 novembre e del 2 dicembre anno 2015.

dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi della L.R. n. 44/91.



CITTÀ DI CARLENTINI

Provincia di Siracusa

SEGRETERIA GENERALE

Relazione

Premesso:

- che l'Amministrazione comunale con propria deliberazione di G.M. n. 69 del 15/11/2015 ha approvato il "*Regolamento comunale sul sistema di valutazione della performance dei dipendenti*" al duplice scopo di assicurare criteri di valutazione più idonei alle mutate esigenze organizzative della P.A. e, nel contempo, assicurare alla Comunità amministrata accessibilità totale alle informazioni relative all'organizzazione del personale e alla attività prestazionale dallo stesso svolta nel rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza dettati dal D.lgs. 33/2013;

Visti:

- gli artt. 4 e 5 del CCNL del comparto Regioni - Autonomie Locali sottoscritto il 01/04/1999, nel testo sostituito dagli art. 5 e 6 del CCNL 22/01/2004;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni - Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 31/07/2009;
- Il Contatto Collettivo Integrativo Decentrato del personale non dirigente del comparto Regioni - Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 sottoscritto in data 09/07/2008, ed i relativi Accordi annuali per l'utilizzo delle risorse per gli anni dal 2009 al 2012;

Visto:

- il *Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi*", approvato con delibera di G.M. n. 86 del 18/10/2006;

Tenuto conto della disciplina prevista dall'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001, con la quale si dispone che [...] "*Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione*".

Specificato che la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti dei contratti collettivi nazionali in armonia con la disciplina dettata dagli articoli:

- art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- art. 47, comma 5, del richiamato Decreto Legislativo, che recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese”*;
- art. 45, comma 3, del D.lgs. cit., che dispone: i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) *alla performance individuale;*
 - b) *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
 - c) *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;*

Dare atto che le direttive da parte dell'Amministrazione indirizzate alla delegazione trattante, finalizzate a definire i vincoli di ordine finanziario e le scelte prioritarie che devono presiedere all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio, sono enucleabili dalle scelte di bilancio, di recente approvato, e dal PEG.

Visti:

- la relazione illustrativa e tecnico finanziaria - Area Personale - destinazione del Fondo 2015, sottoscritta dal Responsabile di P.O. Area II, Servizi finanziari;
- il parere reso dell'Organo di Revisione, ai sensi dell'art. 40-*bis* del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 150/2009 in materia di controllo sulla compatibilità dei costi, derivanti dalla costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa e certificazione della relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa al Fondo 2015;

Visti:

- il D.lgs. 165/2001;
- il D.lgs. 150/2009;
- il D.lgs. 33/2013;
- la Legge n. 124/2015 (*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche*).

La rappresentazione del quadro normativo citato, ancorché non esaustivo, compendia l'orientamento progressivamente caratterizzato dalle indicazioni delle priorità da privilegiare per il perseguimento delle finalità non più procrastinabili connesse al processo di adattamento alle previsioni contenute nel D.lgs. 150/2009.

Nel tentativo di armonizzare i bisogni della Comunità amministrata, elevando il *target* dei servizi offerti con la progressiva qualificazione del personale Dipendente, assumono rilievo i riferimenti programmatici indicati dall'Amministrazione nell'orientare il messaggio dei Componenti della parte pubblica tenuti, in rappresentanza della stessa, a porgere il messaggio programmatico ai Componenti della parte sindacale in sede di Delegazione trattante per la delicata trattazione degli argomenti meritevoli di qualificata riflessione.

Nelle diverse sedute che hanno impegnato i Componenti della Delegazione trattante si è cercato di indirizzare le conclusive decisioni agli obiettivi che l'Amministrazione ha ritenuto prioritari, che vengono assunti nella sintesi che segue:

- 1) premiare la partecipazione del Dipendente al raggiungimento degli obiettivi di settore attraverso l'attività prestazionale del personale in servizio per l'accrescimento e l'ottimizzazione di alcuni istituti;
- 2) destinare parte delle risorse destinate alla produttività a livello di *performance* individuale del Dipendente;
- 3) ancorare allo svolgimento dell'attività connessa al rischio disagio, turno, maneggio valori l'attribuzione del compenso contrattualmente previsto in conformità al dettato di cui all'art. 47, comma 5, lett. c) del, già citato, D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Nel corso degli incontri della Delegazione trattante, i cui lavori trovano formale trasposizione nei verbali recanti le date del 9/11/2015, 13/11/2015, 23/11/2015, 27/11/2015 e del 2/12/2015 - per la trattazione dei seguenti argomenti: "*Contratto Integrativo Decentrato*", "*Disciplina del servizio di pronta reperibilità*" e "*Costituzione e ripartizione Fondo risorse decentrate anno 2015*" - il risultato esitato può considerarsi caratterizzato da comportamenti costruttivi che hanno consentito di rimuovere incertezze e criticità non senza fondamento sollevate.

L'approvazione della ripartizione del fondo, infatti, proposta alla fine dell'anno cui si riferisce e il ritardo con cui si è esitata la redazione del Contratto Integrativo Decentrato - pur se trovano una loro giustificazione nella necessità di ancorare la costituzione del fondo all'approvazione del bilancio disposto dal Consiglio Comunale, con provvedimento n. 28 del 9/10/2015, in virtù della proroga disposta dal legislatore e la esigenza di adeguare gli istituti contrattuali al percorso riformatore delineato con la legge 124 del 7/08/2015 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche*" - hanno suscitato comprensibile insofferenza da parte dei rappresentanti sindacali che,

seppur consapevoli delle argomentazioni supportate dalle motivazioni richiamate, hanno sollecitato per il futuro la costituzione del Fondo agli inizi dell'anno, al fine di consolidare la "parte stabile" e differire successivamente il definitivo assetto con la definitiva allocazione delle risorse nella "parte variabile".

Sulla proposta avanzata, qualora non emergano difficoltà applicative nella fase di costituzione, seppur parziale, del "fondo", si è registrata una corale convergenza; così come unanime si è manifestato l'interesse a recepire gli orientamenti legislativi che, già con il D.lgs. 150/2009, pongono limiti ad una diffusa omologazione delle premialità, scoraggiando spinte motivazionali.

Occorre sicuramente del tempo per constatare se il tentativo di invertire la tendenza produrrà effetti tangibili e percepiti potendosi, ad oggi, comunque ritenere soddisfacente l'impegno profuso per fornire l'Ente dei necessari strumenti contrattuali idonei a saldare la regolamentazione dei diversi istituti con la loro previsione nel fondo per una corretta distribuzione delle risorse finalizzate ad incrementare la produttività nei vari settori e motivare i dipendenti per il raggiungimento della migliore *performance*.

Inoltre, si è avuto modo di constatare l'impegno profuso per armonizzare il testo del Contratto Decentrato Integrativo con i principi richiamati dalla legge 124/2015, con cui si delega il Governo per la riforma della Pubblica Amministrazione.

Nella consapevolezza che le materie disciplinate possano avere compiuta disciplina a seguito dell'approvazione dei decreti attuativi, non di meno, appaiono ben tracciate le linee guida con cui si intende delineare il futuro percorso della riforma e di cui nel contratto integrativo si sono richiamati alcuni riferimenti ritenuti meritevoli di attenzione, con particolare riferimento alle "misure organizzative", alla "misurazione della performance organizzativa ed individuale", alla "applicazione di criteri certi per l'impiego flessibile del personale".

Con particolare riferimento alle modalità di lavoro flessibile si è richiamata la disciplina dettata dall'art. 17, comma 1, lett. o), della legge 124/2015 ove si delinea il principio di attuare [...] *"forme di lavoro flessibile con individuazioni di limitate e tassative fattispecie caratterizzate dalla compatibilità, con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche..."*.

La superiore disciplina trova, a nostro giudizio, un funzionale coordinamento con quella dettata dall'art. 14 della richiamata legge con cui si intende favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, disponendo al primo comma

che [...] *“le amministrazione pubbliche... adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del tele-lavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali... L’adozione delle misure organizzative per il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all’interno delle amministrazioni pubbliche...”*.

Nel tentativo di innovare il percorso organizzativo, e prescindendo da istituti la cui applicazione appare ormai consolidata, si è ritenuto, in coerenza ai principi delineati dalla legge di riforma soprarichiamata, porre l’accento su quegli istituti che, seppur disciplinati dai CCCCNNLL, non hanno trovato, ad oggi, l’applicazione che avrebbero meritato per razionalizzare una migliore organizzazione del lavoro e assicurare la flessibilità delle prestazioni lavorative.

In particolare, si è dato risalto all’istituto dell’*orario plurisettimanale*, disciplinato dall’art. 22 del CCNL 1/04/1999, al fine di assicurare un carico medio orario con diversificazioni di attività che possano temporalmente essere svolte nel corso dell’anno in ragione delle esigenze organizzative.

Così come la possibilità di fruire da parte del lavoratore, attraverso l’istituto della *banca ore*, disciplinato dall’art. 38 bis del CCNL 14/09/2000, del riposo compensativo e della remunerazione in conseguenza delle prestazioni di lavoro straordinario reso nel limite del tetto delle ore conferite presso il conto individuale nel rispetto del tetto massimo definito contrattualmente.

Assume rilevante centralità, fra gli istituti cui si è data maggiore evidenza, il *tele-lavoro* soprattutto con l’emergere di esigenze socio-familiare, che impongono un suo razionale utilizzo per superare l’inconciliabilità, spesso fino ad oggi non sempre motivatamente fondata, di tutela delle cure parentali con l’attività professionale, o comunque con esigenze familiari che giustificano l’applicazione dell’istituto.

La necessità di assicurare con tempestività l’erogazione di determinati servizi, anche in ragione della relativa domanda, che nel tempo è sempre stata più esigente da parte della comunità, per garantire compiti istituzionali e attività non preventivamente programmabili su indirizzo dell’Amministrazione, si è ritenuto dover regolamentare l’istituto della reperibilità disciplinandone l’organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro idonei a garantire misure urgenti di intervento, ove non sia possibile ricorrere alle ordinarie prestazioni di lavoro, individuando a tal uopo le aree ove le necessità operative o le emergenze impongono interventi non procrastinabili.

Incidentalmente, va evidenziato l'ampio dibattito che ha preceduto il contributo qualificato che le organizzazioni sindacali hanno apportato al testo della "Disciplina del servizio di pronta reperibilità", attestandone la presa d'atto del testo in ultimo esitato con la sottoscrizione dei Componenti delle Delegazione Trattante, pur nella consapevolezza che il servizio di reperibilità è riconducibile alla materia dell'organizzazione del lavoro e della gestione dei rapporti di lavoro e, pertanto - in forza della nuova formulazione dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, introdotta dalla modifica apportata dall'art. 34 del d.lgs. 150/2009 - sottratto alla contrattazione e alla concertazione e soggetto alla sola informazione, in attesa che la materia trovi una sua ridefinizione in forza del dettato legislativo di cui alla legge 7/8/2012 n. 135, di conversione del D.L. 95/2012.

Si è già avuto modo di precisare che l'Ente si è dotato del Regolamento sul sistema della *performance* dei Dipendenti al fine di assicurare criteri di valutazione trasparenti e premianti a seguito di percorsi selettivi idonei a far emergere le qualificazioni professionali.

Va opportunamente precisato che la dotazione regolamentare da parte dell'Ente non era più differibile in quanto si imponeva la necessità di soddisfare mutate esigenze dell'organizzazione interna che permettesse di ottimizzarla attraverso la valutazione della performance individuale e collettiva, assicurando in tal modo motivazioni professionali individuali e sinergia di gruppo nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 45, comma 3 bis, del D.lgs. 165/2001, modificato dal D.lgs. 150/2009, ove precisa che viene destinata *"al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento economico complessivo comunque denominato"*.

Al duplice scopo di intraprendere un percorso che sappia interpretare le innovazioni legislative protese ad incrementare la produttività e il raggiungimento della migliore *performance* individuale e collettiva che permetta anche di garantire l'ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo di cui si trova specifico riferimento all'art. 7 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., in Delegazione trattante si è trovata un'ampia convergenza nell'impiego di somme provenienti dalla "parte stabile" del fondo per incrementare la "parte variabile" dello stesso onde assicurare misure applicative per il raggiungimento di tali obiettivi.

Invero, incrementando le risorse della "parte variabile" si è assicurato, altresì, quello equilibrio che permette di veicolare parte delle somme alla produttività per il perseguimento degli obiettivi espressamente richiamati dall'art. 16 della L.R. 41/96 e dall'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/04/1999 che trovano una loro finalistica

unificazione nel prevedere, da parte della Pubblica Amministrazione, la ideazione di “*progetti espressamente mirati ad obiettivi specifici di efficienza, razionalità e trasparenza*” e “*attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti ai quali si correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio...*”, subordinando il riconoscimento della premialità al raggiungimento degli obiettivi programmati.

Nel destinare parte delle risorse alla produttività in applicazione della normativa contrattuale prevista dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999 si sono tenuti presenti gli orientamenti normativi dettati in merito dall'ARAN, recependo soprattutto il messaggio che prelude alla disamina dei cennati orientamenti: “*investire sull'organizzazione*”.

Infatti, se l'obiettivo di investire nell'ampliamento e nell'estensione di nuovi servizi permette di raggiungere risultati quali-quantitativi tangibili e percepibili dalla comunità fruitrice, correlativamente si riduce l'incidenza della spesa qualora si fosse ricorso a procedure di esternalizzazione e nel contempo si arricchisce di rinnovati stimoli motivazionali il Dipendente impegnato nel progetto di miglioramento dei servizi completando quel circuito virtuoso, da cui spesso dipende il condizionamento qualitativo dei risultati.

Come si ha avuto modo di accennare in precedenza con provvedimento n. 69 del 15/09/2015, è stato approvato il “Regolamento Comunale sul sistema di valutazione della performance dei dipendenti” articolando la valutazione con l'individuazione di dieci criteri indicati nella scheda descrittiva allegata al detto regolamento che di seguito vengono riportati: 1. *Quantità di lavoro realizzato* - 2. *Puntualità* - 3. *Qualità* - 4. *Priorità* - 5. *Autonomia operativa* - 6. *Impegno* - 7. *Applicazione delle conoscenze* - 8. *Relazione e rapporti con l'utenza* - 9. *Flessibilità* - 10. *Disponibilità e collaborazione*;

Dopo ampio dibattito in sede di Delegazione trattante, come meglio si evince dai verbali redatti ed allegati alla presente, è emersa la volontà dei Componenti di iniziare un percorso valutativo del Dipendente che possa misurare e graduare la *performance* individuale, onde fare emergere qualificazioni meritocratiche e determinare favorevoli condizioni per un rinnovato impegno in funzione delle future programmazioni.

Le fondate perplessità circa la utilizzazione del regolamento richiamato ai fini della valutazione a causa della sua approvazione intervenuta nella fase avanzata dell'anno in corso, che pertanto preclude la possibilità di applicare i criteri valutativi in funzione dei programmi che avrebbero dovuto essere approvati all'inizio dell'anno, sono state superate

dalla constatazione che, in fase di redazione delle schede, si sarebbero potuti rispettare i criteri indicati nel regolamento per l'assegnazione del punteggio nel rispetto delle griglie di riferimento, estendendo l'attenzione e l'esame valutativo al percorso dell'attività svolta dal Dipendente fin dall'inizio dell'anno in corso e verificare l'armonizzazione con i riferimenti programmatici fissati nel PEG.

Si rassegna la presente all'attenzione della S.V. per i provvedimenti consequenziali, completandola con l'allegazione della seguente documentazione:

- a) Verbali Delegazione trattante:
 - 1. Verbale del 09 novembre 2015;
 - 2. Verbale del 13 novembre 2015;
 - 3. Verbale del 23 novembre 2015;
 - 4. Verbale del 27 novembre 2015;
 - 5. Verbale del 02 dicembre 2015;
- b) Costituzione e ripartizione Fondo anno 2015;
- c) "Contratto Decentrato Integrativo" e "Disciplina di pronta reperibilità";
- d) "Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa" relativa alla contrattazione decentrata 2015;
- e) "Parere del Collegio dei Revisori".

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Federico Cesario



Comune di Carlentini

PROVINCIA DI SIRACUSA

Bozza n. 2

Contratto Decentrato Integrativo

Approvato con DELIBERA di Giunta Municipale

n. 95 del 24/12/2015

divenuta esecutiva in data 24/12/2015

Le parti in neretto sono state apportare a seguito del confronto con le OO.SS.



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Contesto normativo e contrattuale di riferimento

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.lgs. 150/2009;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2-bis, 17 e 21;
- e) D.L. 95/2012 convertito in legge 135/2012 "*Spending Review*", in particolare art. 2 commi 17, 18 e 19 e art.5 comma 11-quater;
- f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 18 ottobre 2006 e ss.mm.ii.;



- g) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 69 del 15/09/2015;
- h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.lgs. 141/2011).
3. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
- a) le disposizioni della contrattazione decentrata integrativa in contrasto con le disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale sono da considerarsi nulle e non possono essere applicate;
- b) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Amministrazione la incentivazione della performance individuale tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa, in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione di Giunta Municipale n. 69 del 15/09/2015;
- c) in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse del Fondo salario accessorio occorrerà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano nel trattamento economico fondamentale (es. PEO) ed i compensi di natura variabile, prevedendo comunque, qualora le risorse disponibili per la contrattazione decentrata lo consentano, un incremento delle risorse variabili da destinare alla performance rispetto ad altri compensi che trovano, comunque, alimentazione dalle risorse variabili del FSA (es. indennità di disagio, di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori, particolari responsabilità) in applicazione del principio di cui al D.lgs.150/2009 secondo cui la contrattazione collettiva nazionale dovrà destinare, a regime, la quota prevalente delle risorse



disponibili per il trattamento economico accessorio al finanziamento del salario di performance;

- d) in sede di distribuzione delle risorse decentrate occorrerà prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire l'equità nella assegnazione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni contrattuali e di legge.
4. In un quadro generale di sviluppo delle politiche di gestione del personale il sistema delle relazioni sindacali dovrà essere improntato, pur nel rispetto degli specifici ruoli, alla collaborazione, correttezza, trasparenza ed orientamento alla prevenzione dei conflitti, garantendo l'unitarietà dei tavoli di trattativa, salve le specifiche esigenze **non prevedibili nell'ambito della normale trattazione.**

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Il presente CCDI ha validità fino al rinnovo della vigente contrattazione collettiva nazionale e conserva la propria efficacia fino alla stipula del CCDI successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che presiedono alle modalità di destinazione ed utilizzo delle risorse economiche di cui al Fondo Salario Accessorio, destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

In caso di inerzia del Presidente, la convocazione sarà disposta entro cinque giorni dallo spirare del termine testé richiamato.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati ed àmbiti di competenza della contrattazione decentrata integrativa

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, tempestivamente, e comunque non oltre 30 giorni dall'insorgere della controversia, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

Qualora il Presidente della Delegazione trattante non dovesse indire la convocazione, provvederà il Sindaco con proprio provvedimento entro cinque giorni dallo spirare del termine testé richiamato.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

5



4. Le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni, sono così individuate:

- a) Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, di cui agli artt. 31 e 32 CCNL 22.1.2004, per le finalità previste dall'art.17 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art.17;
 - b) Fattispecie, criteri, valori e procedure (*queste ultime non riguardano l'organizzazione degli uffici e/o la disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi di responsabilità di valenza micro-organizzativa, che costituiscono prerogativa del dirigente con i poteri del privato datore di lavoro*) per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. e), f), g) (criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio nonché i criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge);
 - c) Determinazione delle indennità giornaliere per maneggio valori di cassa e in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati;
 - d) Individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
 - e) Definizione degli incentivi economici per la remunerazione di attività ulteriori del personale degli asili nido ex art. 31, c. 5 CCNL 2000;
 - f) Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997;
 - g) Impatto dei sistemi valutativi adottati dall'Ente sul trattamento economico accessorio anche di performance del dipendente. ~~Il fine contenuto alla contrattazione integrativa comprende la determinazione delle conseguenze economiche conseguenti all'adozione dei sistemi valutativi~~ *.
- Nel caso di applicabilità del sistema delle fasce di merito, nei casi previsti dalla normativa vigente, compete alla contrattazione integrativa la ripartizione delle risorse disponibili alle fasce di valutazione individuate dall'amministrazione.

* (periodo cassato)

6



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Sino al 31 dicembre 2014 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.



4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (nel triennio di riferimento) nell'arco di validità del presente contratto decentrato (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "**produttività**"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le **progressioni economiche**, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 (nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010) - tenuto conto che nel corso del triennio di validità dell'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 le stesse non possono essere attuate; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
 - c) le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni



dell'art. 15 comma 1 *lettere d) e k)* del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

- d)* il **premio di efficienza** di cui all'art. 27 del D.lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI che, anche nelle more della contrattazione collettiva nazionale successiva al quadriennio 2006/2009, non presuppone l'attuazione del sistema delle fasce di merito;
- e)* le **eventuali economie aggiuntive** destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.lgs. 141/2011 questi incentivi, anche nelle more della contrattazione collettiva nazionale successiva al quadriennio 2006/2009, sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di merito" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.lgs. 150/2009.

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

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili ("fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
- a)* corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b)* riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.lgs. 141/2011, anche in assenza del sistema di valutazione in fasce di merito, per l'erogazione della produttività e della retribuzione di risultato *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*; fintantoché il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance non preveda fasce di merito in applicazione dell'art.31 c.2 del D.lgs. 150/2009 (almeno tre fasce di merito e alla fascia di merito apicale deve essere attribuita la quota prevalente del salario di performance disponibile) le parti si danno reciprocamente atto che *nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.lgs. n.141/2011, il sistema delle fasce di merito valevole ex lege è quello risultante dall'art. 5 comma 11-quinquies del D.L. 95/2012 convertito in Legge 135/2012;*, che pertanto assume rilevanza temporanea *"ai dipendenti.... che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione (...) è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs. 141/2011, tra il 10 e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie (...)"*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:



- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance in modo comunque che sia garantito il principio secondo cui *solo ad una parte limitata del personale oggetto della valutazione, in applicazione di quanto sancito dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è attribuita la quota prevalente del salario di produttività e di risultato disponibile nell'ambito delle risorse decentrate per il finanziamento del FSA;*
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;

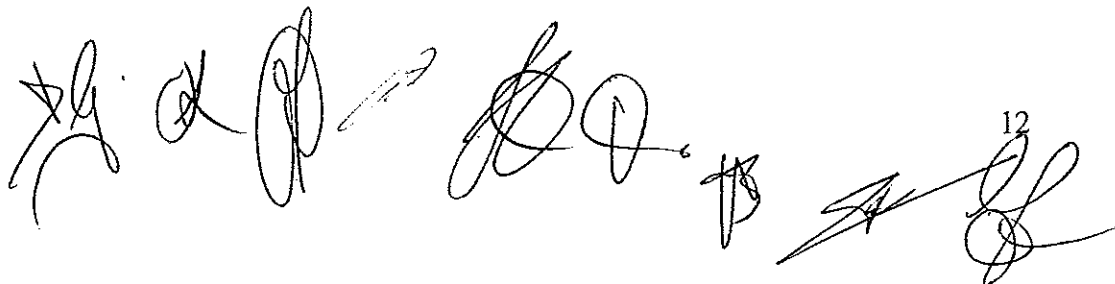


- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi budget di salario accessorio viene assegnato al personale dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai Responsabili di P.O. per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) approvato dai competenti Organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi budget di salario accessorio si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze da soddisfare, come rese manifeste nell'ambito del Piano della Performance, e secondo le strategie, come risultanti dal Piano della performance, che ogni Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009.
2. Il Responsabile di P.O., nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.



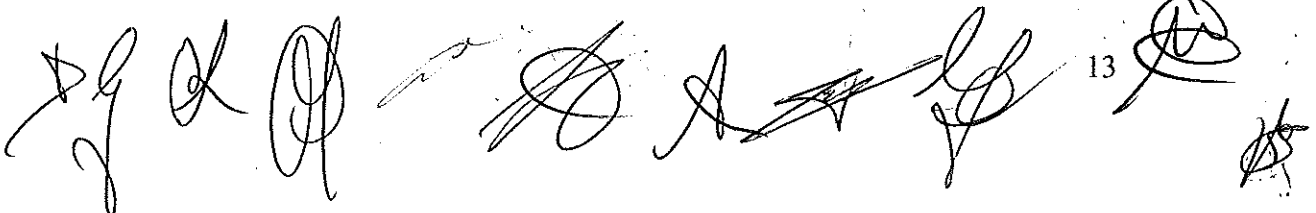
12



**CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE
PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI
A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A
SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

Art. 9 - Principi generali

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



**Art. 10 - Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi);
 - b) utilizzo di mezzi (quali: meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa);
 - c) utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
 - d) esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni, a condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - e) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - f) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisici.
3. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di P.O.
4. L'erogazione dell'indennità avviene **mensilmente** sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.



Art. 11 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00, e comunque non superiore ad €. 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di P.O..
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Deve trattarsi di modalità della prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il profilo;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, per ambiente di svolgimento, oggetto specifico della prestazione: necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie; la condizione deve essere, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - e) attività prestata in condizioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
 - f) attività prestata all'esterno per più di 24 ore a settimana quanto tale attività non caratterizza in modo tipico le mansioni di un determinato profilo.
4. Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della "pronta disponibilità", nella misura di €. 25,82 per la chiamata in orario festivo o notturno. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile di P.O.
5. L'erogazione dell'indennità avviene **mensilmente** sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.



Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento formale.

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 13 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Amministrazione.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di reperibilità:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, qualora il lavoratore reperibile sia chiamato a prestare attività lavorativa durante la fascia oraria di reperibilità ipotizzando che quest'ultima sia contenuta entro l'arco temporale di 4 ore (non riducibile in virtù della disposizione richiamata dal comma 4 art. 23 CCNL del 14/09/2000) o per periodi superiori in relazione ai quali l'indennità va proporzionalmente maggiorata del 10%.
Pertanto, con riferimento alle ore rientranti nella fascia di reperibilità va corrisposta la relativa indennità eventualmente in misura proporzionale e maggiorata, mentre il periodo ulteriore di prestazione lavorativa resa verrà compensato a titolo di lavoro straordinario (o equivalente recupero orario a mente dell'art. 11 CCNL del 5/10/2001);



- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, qualora il lavoratore reperibile sia chiamato a prestare attività lavorativa durante il normale orario di servizio: il dettato normativo previsto dall'art. 23, 4° comma, del richiamato CCNL prevede che "l'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato" conseguendone che il "periodo lavorato a seguito di chiamata del prestatore va computato come servizio a qualsiasi titolo prestato con conseguente scomputo delle ore di reperibilità";
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, qualora la prestazione dovesse essere resa in giornata festiva infrasettimanale o in giorno feriale non lavorativo, al personale interessato spetta l'equivalente riposo compensativo o il compenso per lavoro straordinario nella misura prevista per lavoro straordinario festivo o, per la seconda ipotesi prospettata, il compenso per lavoro straordinario non festivo.
- Si rinvia alla disciplina regolamentare allegata "sub A" per l'individuazione dei servizi di pronta reperibilità.

Art. 14 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari APO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.



3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi.
4. Nelle fattispecie di cui alla *lettera b)* del comma 1 è di competenza del Responsabile di P.O. - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, *lettera f)* CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 15 - Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari



dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di PP.OO. al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le fattispecie alle quali il Responsabile di P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende

1. Responsabilità di procedimenti di spesa;
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo;
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.



5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €.500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di P.O. applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di **febbraio** dell'anno successivo alla maturazione.
7. ~~Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (e mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) *~~

* (viene cassato)



TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii.)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5
c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 Punti = €. 2.500,00;

Da 33 a 40 Punti = €. 2.000,00;

Da 27 a 32 Punti = €. 1.500,00;

Da 21 a 26 Punti = €. 1.000,00;

Da 13 a 20 Punti = €. 500,00;



CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 16.1 - Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

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:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - 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;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Amministrazione, con atto del Responsabile di P.O. competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16.2 - Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. 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:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.lgs. 163/2006);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.lgs. 163/2006);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.lgs. 446/1997);
 - 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).

23



2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Amministrazione, con atto del Responsabile di P.O. competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16.3 - Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di merito" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.lgs. 150/2009. Qualora l'Amministrazione non provveda alla disciplina "autonoma" delle fasce di merito in attuazione dell'art.3 1 del D.lgs. 150/2009 è applicabile il sistema delle fasce di merito di cui all'art. 5, comma 11 *quinquies* del D.L. 95/2012 come convertito in L.135/2012 e come evidenziato al precedente art.7 comma 1, *lett. e*).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'Ente, con atto del dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VI - PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 17 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati



trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile di P.O. e/o la Conferenza dei Responsabili di PP.OO. - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
 - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile di P.O. valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità, nel caso, nelle more della contrattazione collettiva successiva al quadriennio 2006/2009, senza fare riferimento al sistema delle fasce di merito di cui all'art. 31 comma 2 del D.lgs. 150/2009, o, ricorrendo, come delineato in via suppletiva e sussidiaria, dall'art. 5 comma 11 *quinquies* del D.L. 95/2012 convertito in legge 135/2012, nel rispetto dell'attribuzione selettiva del premio.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile di P.O. competente.

25



TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.
4. Altri istituti (banca ore e orario plurisettimanale):
 - a) Istituto che consente la eventuale limitazione della spesa per lavoro straordinario è disciplinata dall'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000 meglio conosciuto come "banca ore", attraverso cui si facoltizza il lavoratore a fruire delle prestazioni di lavoro straordinario conferendo alla banca ore - presso cui si istituisce il conto individuale - la quantità delle ore di attività



svolte da richiedere, nei limiti del tetto massimo definito in sede di contrattazione decentrata, il riposo compensativo o la remunerazione;

- b) istituto disciplinato dall'art.22 del CCNL 1/04/1999 comunemente denominato "orario plurisettimanale" finalizzato "in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza che consente la flessibilità dell'orario di servizio in particolari fasi dell'anno, elevandole per specifiche tipologie professionali fino ad un numero massimo di ore, per poi ridurlo in altre diverse fasi dello stesso anno, fino al raggiungimento del carico medio orario che per espressa previsione contrattuale può contenersi alle 35 ore settimanali.

Art. 19 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 20 - Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
- gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
 - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

27



Comune di Carlentini

PROVINCIA DI SIRACUSA

Allegato sub A) al Contratto Decentrato Integrativo

Bozza n. 2

DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ

Le parti in neretto sono state apportate a seguito del confronto con le OO.SS.



INDICE

PARTE PRIMA - NORME DI CARATTERE GENERALE

- Articolo 1 Norme di carattere generale
- Articolo 2 Definizioni
- Articolo 3 Attivazione del servizio di pronta reperibilità – Interventi
- Articolo 4 Turni di reperibilità
- Articolo 5 Squadre tipo
- Articolo 6 Responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità
- Articolo 7 Cambiamenti del turno di reperibilità
- Articolo 8 Indennità di reperibilità
- Articolo 9 Mancata reperibilità
- Articolo 10 Erogazione dell'indennità di reperibilità

PARTE SECONDA - NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DEI SERVIZI TECNICI

- Articolo 11 Casi di intervento
- Articolo 12 Modalità di intervento
- Articolo 13 Dotazioni strumentali
- Articolo 14 Orari di intervento

PARTE TERZA - NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DELLA POLIZIA MUNICIPALE.

- Articolo 15 Modalità di intervento
- Articolo 16 Dotazioni strumentali

PARTE QUARTA – NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DEI SERVIZI CIMITERIALI

- Articolo 17 Modalità di intervento

PARTE QUINTA – NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DELLO STATO CIVILE

- Articolo 18 Modalità di intervento

PARTE SESTA - RISORSE FINANZIARIE E LORO DISTRIBUZIONE

- Articolo 19 Finanziamento
- Articolo 20 Modalità di retribuzione
- Articolo 21 Entrata in vigore



PARTE PRIMA

NORME DI CARATTERE GENERALE

ARTICOLO 1

(Generalità)

1. È istituito il servizio di pronta reperibilità per intervenire, al di fuori del normale orario di servizio, nei seguenti settori di intervento:
 - a) Servizi Tecnici;
 - b) Polizia Municipale;
 - c) Servizi Cimiteriali;
 - d) Stato Civile.
2. Il servizio di pronta reperibilità è finalizzato ad assicurare prioritariamente:
 - a) nell'ambito del settore di intervento dei Servizi Tecnici, l'igiene, l'incolumità e la sicurezza pubblica mediante interventi immediati e non rinviabili;
 - b) nell'ambito degli altri settori di intervento, le attività di pronto intervento relative ai compiti istituzionali mediante interventi immediati e non rinviabili;
 - c) i turni di pronta reperibilità devono essere garantiti da tutto il personale appartenente al settore interessato, con i limiti previsti dal CCNL vigente.

ARTICOLO 2

(Definizioni)

1. Per reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel turno di servizio di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente e per l'intero periodo in cui è collocato in reperibilità le eventuali chiamate e di poter provvedere in conformità, raggiungendo il posto di lavoro assegnato entro trenta minuti dalla chiamata.



ARTICOLO 3

(Attivazione del servizio di pronta reperibilità - Interventi)

1. Il servizio di pronta reperibilità viene attivato al di fuori del normale orario di servizio;
2. La squadra di pronta reperibilità non è chiamata all'intervento qualora la segnalazione sia relativa a funzioni connesse alla competenza di altri organismi quali Vigili del Fuoco, Polizia, Carabinieri, Ospedale.

ARTICOLO 4

(Turni di reperibilità)

1. Ogni turno giornaliero di reperibilità non potrà essere inferiore a quattro ore.
2. Ogni singolo dipendente non può essere inserito in più di sei turni di reperibilità in un mese.
3. In ogni caso il dipendente non potrà essere inserito in turni di reperibilità cadenti in più di 6 giorni consecutivi.
4. Il turno di servizio di pronta reperibilità è stabilito mensilmente dai Responsabili di PP.OO. entro l'ultima settimana del mese precedente quello cui si riferisce il servizio stesso.
5. Il turno di servizio di pronta reperibilità viene trasmesso al personale interessato e pubblicato negli appositi albi di settore per le comunicazioni al personale.
6. È dovere di ciascun dipendente accertarsi preventivamente delle disposizioni che lo riguardano relativamente al servizio di pronta reperibilità.

ARTICOLO 5

(Squadre tipo)

1. Per ogni settore di intervento è istituita una squadra tipo che dovrà prendere parte al turno di servizio di pronta reperibilità di norma costituita dalle seguenti unità:

Servizi Tecnici

Tecnico 1

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Autista..... 1
Operaio..... 2
Polizia Municipale..... 3
Servizi Cimiteriali..... 1
Stato Civile 1

ARTICOLO 6

(Responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità)

1. Per i Servizi Tecnici assume il ruolo di responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità l'unità tecnica, mentre per la Polizia Municipale l'agente di grado più elevato ovvero, a parità di grado, quello con maggiore anzianità di servizio, e a **parità di servizio quello di maggiore età.**
2. Il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità, prima dell'inizio del turno, viene dotato di un telefono cellulare tramite il quale può ricevere le segnalazioni e le richieste di intervento, trasferire le chiamate al servizio competente, organizzare gli interventi che riterrà necessario attivare.

ARTICOLO 7

(Cambiamenti del turno di reperibilità)

1. Ogni cambiamento di turno di reperibilità per malattia, congedo, od altri gravi motivi, può essere disposto solo dal Responsabile di P.O. che provvede alla sostituzione del dipendente ed alla comunicazione della sostituzione sia al dipendente subentrante che al responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità.

ARTICOLO 8

(Indennità di reperibilità)

1. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario ordinario di lavoro a qualsiasi titolo prestato.



2. Per il servizio di pronta reperibilità verrà corrisposta l'indennità nella misura prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in proporzione alla sua durata oraria.
3. Qualora il servizio di pronta reperibilità ricada in giorno festivo o di riposo settimanale, spetta riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
4. Congedi ordinari e straordinari ed ogni altro giustificato imprevedibile motivo, durante il turno, non danno diritto al compenso previsto dal presente articolo limitatamente alle giornate di effettiva assenza.
5. In caso di chiamata, l'intervento sarà compensato con il pagamento dello straordinario effettivamente prestato.

ARTICOLO 9

(Mancata reperibilità)

1. Il dipendente che, essendo in servizio di reperibilità, risultasse non reperibile nei modi previsti dal precedente art. 2 perde il diritto al compenso del relativo turno ed è soggetto, salvo giustificati motivi, ai provvedimenti disciplinari di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

ARTICOLO 10

(Erogazione dell'indennità di reperibilità)

1. L'indennità viene erogata mensilmente e nella misura prevista dal successivo art. 20 e nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 8, sulla base di un prospetto che il Responsabile di P.O. trasmette al Servizio del Personale entro il giorno 10 del mese successivo.
2. Con la stessa modalità viene erogato il compenso per lavoro straordinario prestato nel turno di reperibilità.



PARTE SECONDA

NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DEI SERVIZI TECNICI

ARTICOLO 11

(Casi di intervento)

1. Fermo restando quanto disposto all'Articolo 1, le chiamate al servizio di pronta reperibilità debbono essere motivate da presupposti di indifferibilità ed urgenza dell'intervento e riferite solo ed esclusivamente alla salvaguardia dell'igiene, l'incolumità e la sicurezza pubblica e altri gravi motivi, opportunamente valutati dal responsabile del turno.
2. Non sono ammesse chiamate in reperibilità per interventi programmabili nel tempo.

ARTICOLO 12

(Modalità di intervento)

1. Il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità che riceve la segnalazione e/o la richiesta di intervento, **se si tratta di interventi di natura tecnica*** sulla base di una propria valutazione, stabilirà se procedere all'intervento e fare intervenire l'intera squadra.
2. Il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità avrà l'obbligo di avvisare gli addetti al turno che ritiene di dover fare intervenire e di relazionare successivamente in merito all'intervento eseguito, alle motivazioni, al personale impiegato ed alla durata dello stesso.
3. Qualora la situazione lo richiedesse, il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità dovrà darne immediata comunicazione al responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità della Polizia Municipale e al Responsabile dell'Area Tecnica **e/o responsabile dei servizi** *

*(periodo cassato)



ARTICOLO 13
(Dotazioni strumentali)

1. Il personale di reperibilità, ciascuno per il settore di appartenenza, dovrà avere la seguente dotazione:
 - a) vestiario idoneo ad affrontare condizioni meteorologiche avverse, di scarsa sicurezza e visibilità;
 - b) autovettura corredata delle attrezzature per interventi di manutenzione generica;
 - c) furgone corredata delle attrezzature per interventi di manutenzione stradale;
 - d) elenco dei numeri telefonici di pronto intervento e delle imprese operanti nella zona ove potere reperire mezzi e materiali non disponibili in magazzino;
 - e) telefono cellulare, fornito dall'Ente ad ogni dipendente in turno di reperibilità.
2. La dotazione di cui sopra deve essere sempre aggiornata ed efficiente, sarà cura del Responsabile di P.O. di riferimento verificarne le condizioni.

ARTICOLO 14
(Orari di intervento)

1. Il personale in turno di reperibilità dovrà espletare il servizio nei seguenti orari:
 - a) Servizi tecnici: da lunedì a venerdì dalle ore 14.01 alle ore 07.59 del giorno successivo. Il sabato e la domenica dalle ore 14,01 del venerdì alle ore 07,59 del lunedì. Nei giorni festivi dalle ore 14,01 del giorno prefestivo alle ore 07,59 del giorno successivo alla festività;
 - b) Polizia Municipale: tutti i giorni compresi i festivi dalle ore 20.01 alle ore 07.59 del giorno successivo;
 - c) Servizi cimiteriali: dalle ore 14.01 del sabato, o del giorno prefestivo, alle ore 07.59 del lunedì, o del giorno successivo alla festività.
 - d) Stato civile: sabato, domenica e giorni festivi dalle ore 08.30 alle ore 12.30.



PARTE TERZA

NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DELLA POLIZIA MUNICIPALE

ARTICOLO 15

(Modalità di intervento)

1. Il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità che riceve la segnalazione e/o la richiesta di intervento, sulla base di una propria valutazione, stabilirà se procedere all'intervento nonché quali unità dovranno prendervi parte.
2. Il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità avrà l'obbligo di avvisare gli addetti al turno che ritiene di dover fare intervenire e di relazionare successivamente in merito all'intervento eseguito, alle motivazioni, al personale impiegato ed alla durata dello stesso.
3. Qualora la situazione lo richiedesse, il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità dovrà darne immediata comunicazione al responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità dei Servizi Tecnici e al Comandante della Polizia Municipale.

ARTICOLO 16

(Dotazioni strumentali)

1. Il personale di reperibilità dovrà avere la seguente dotazione:
 - a) vestiario idoneo ad affrontare condizioni meteorologiche avverse, di scarsa sicurezza e visibilità;
 - b) autovettura di servizio corredata delle attrezzature per interventi di polizia stradale;
 - c) elenco dei numeri telefonici di pronto intervento.



PARTE QUARTA

NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DEI SERVIZI CIMITERIALI

ARTICOLO 17

(Modalità di intervento)

1. IL servizio è finalizzato agli interventi che presentano carattere di indifferibilità e di urgenza.
2. Il responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità avrà l'obbligo di relazionare successivamente in merito all'intervento eseguito.
3. Qualora la situazione lo richiedesse, il responsabile del turno di servizio dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile di P.O.

PARTE QUINTA

NORME RELATIVE AL SETTORE DI INTERVENTO DELLO STATO CIVILE

ARTICOLO 18

(Modalità di intervento)

1. Il servizio di reperibilità è finalizzato esclusivamente al rilascio del permesso di seppellimento e relativo atto di morte.



PARTE SESTA

RISORSE FINANZIARIE E LORO DISTRIBUZIONE

ARTICOLO 19

(Finanziamento)

1. Agli oneri di finanziamento della reperibilità si fa fronte con le risorse previste dall'art.15 del CCNL del 01.04.1999, così come previsto dall'art. 23 dell'accordo del 14-09-2000 "Code contrattuali".

ARTICOLO 20

(Modalità di retribuzione)

1. L'indennità da corrispondere per la sola disponibilità trova compiuta disciplina all'art. 23 del CCNL 14/9/2000, escluso l'intervento che è retribuito con lo straordinario.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

2. Nelle 13 giornate festive dell'anno, di seguito elencate si applica il compenso previsto per le giornate festive cui al precedente comma 1:

1 e 6 gennaio; Pasqua e Pasquetta; 25 aprile; 1 maggio; 2 giugno; 15 agosto; Santa Lucia; 1 novembre; 8 dicembre; 25 e 26 dicembre viene erogata una quota pari a € 25,82 al dipendente in turno di reperibilità.

Il turno deve essere di almeno 12 ore, fatti salvi i casi in cui l'orario di intervento previsti dal regolamento non siano di durata inferiore alle 12 ore.

ARTICOLO 21

(Entrata in vigore)

Il presente regolamento entra in vigore dal



**RELAZIONE TECNICO/FINANZIARIA ED ILLUSTRATIVA
RELATIVA ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2015
DEL COMUNE DI CARLENTINI (SR)**

In relazione a quanto previsto in oggetto, si relaziona quanto segue.

Gli oneri previsti nell'accordo decentrato 2015 trovano un'integrale copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2015, approvato con deliberazione consiliare n.28 del 09/10/2015, esecutiva ai sensi di legge, come segue:

Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

RISORSE STABILI calcolate secondo le vigenti regole contrattuali.

Art.31 C.C.N.L. 22/1/2004

Art.14 c.4 CCNL 1/4/1999 (risparmio 3% risorse straordin.)			€ 937,37
Art.15 c.1 CCL 31/3/1999			
lett.a) Fondo art.31 c.2 lett.b-c-d-e del CCL6/7/95 costituiti con le previgenti regole contrattuali			€ 237.166,31
lett.g) Spesa LED 1998			€ 32.099,35
lett.h) dalle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di £.1.500.000 art. 37, c. 4, CCNL 06/07/95			€ 3.098,75
lett.J) Quota 0,52 monte salari 1997 (€.3.277.460,00)			€ 17.042,80
Riduzione per trasferimento personale ATA (salario access. Medio personale trasferito dall'1/1/2000)	a detrarre		-€ 17.364,50
Art.15 c.5 CCNL 1/4/1999			
incremento dotazione organica per n.7 unità Cat.A e n.1 unità Cat. D			€ 20.686,56
Art. 4 c.1 CCNL 5/10/2001			
c.1 1,1% monte salari 1999 (€. 3.759.016,00)			€ 41.349,18
c.2 retribuzione individuale anzianità personale cessato dal 2000 al 2013	Allegato A	€ 46.990,88	
		-€ 14.975,51	€ 32.015,37
Art.32 CCNL 28/1/2004			
0,62 monte salari 2001 (tab.12 -13 conto annuale 2001 al netto retribuzione Segretario) €. 3.361.748,00			€ 20.842,00
Art.34 c.4 CCL 28/1/2004			
Importo progress. Orizzontali personale cessato dal 2004 al 2014	Allegato B	€ 86.455,54	
a detrarre importo progressioni orizzontali personale cessato dal 2010 al 2013		-€ 41.679,95	
imp. progr. verticali 2005 - 2012	Allegato C	94.509,80	139.285,39
quote indennità di comparto personale cessato art.33 c.5	Allegato D		€ 27.962,04
Totale risorse stabili		Totale A	555.120,62

Risorse variabili

art.15 c.1 lett.m	risparmi risorse lavoro straordinario		€ 10.329,14
art.15 c.1 lett. k	come da allegate comunicazioni pervenute dai responsabili dei settori interessati:		
	1) Incentivi progettazione	<small>a valere sui capitoli di competenza</small>	€ 14.000,00
	3) FONDO MIGLIORAMENTO PM		€ 41.000,00
	4) Quota potenziamento Tributi CCNL 5/10/2001 art.4 c.3 per incentivazione	F. INC. ICI	€ 0,00
		totale	€ 65.329,14
regionale L. 41/96	Quota fondo miglioramento a finanziamento	Allegato A2	€ 45.974,25
		totale risorse variabili	111.303,39

UTILIZZO

Quota utilizzata per progressioni economiche 1999/2001	118.061,17
Quota utilizzata per progressioni 2002	73.845,74
Quota utilizzata per progressioni 2007/2008	56.433,02
Quota utilizzata per progressioni 2009/2010	23.643,67
Spesa 1^ inquadr. person. Ex qualif. 1-2-5	2.393,78
Spesa per pagamento indenn- person. Educativo	3.718,49
indennità comparto (al netto delle quote 2002 e delle quote relative alle nuove assunzioni dopo l'applicazione del CCL 22/1/2004	79.639,70
<u>Totale B</u>	357.735,57

Determinazione importo erogabile per compenso lavoro straordinario anno 2015

Art. 14 C.C.N.L.31/3/1999 già inglobato nelle somme a disposizione.

Straordinario anno 1998	47.855,05
Quota destinata alla 8^ qualifica affluita al fondo lett. A	-6.277,54
Riduzione contrattuale aziendale confluito al fondo lett. M	-10.329,14
Riduzione 3% dall'1/1/2000	-937,37
	30.311,00

Applicazione art. 9 comma 2 bis legge 122/2010
Riconduzione fondo al valore determinato per l'anno 2010

Quota risorse stabili rideterminata legge 122/2010		197.385,05
Quota risorse variabili		111.303,39
totale fondo		308.688,44

Quota disponibile per la contrattazione per assicurare le finalità di cui
all'art.14 e 17 CCNL 31/3/1999 lett. A-B-D-E-F-G

€. 338.999,44

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria della Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate – parte stabile sono imputate in più capitoli di spesa precisamente i capitoli di stipendio del Bilancio di competenza, oltre la spesa per oneri riflessi, imputata ai capitoli dell'intervento 01 per contributi previdenziali, ai capitoli dell'intervento 07 per IRAP, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante; per quanto riguarda le risorse variabili, esse sono imputate nei rispettivi capitoli di pertinenza accesi nel bilancio di previsione 2015, destinati alle specifiche voci.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il Fondo 2014, come quantificato con Deliberazione di G.M. n. 98 del 22/07/2014, non ha subito alcuna riduzione ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 e che il Fondo 2015 non ha subito alcuna riduzione;

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è determinato in € 696.735,01 nonché la ripartizione e l'utilizzo delle risorse finanziarie in questione così come approvata in sede di Delegazione Trattante in data 02/12/2015, impegnato nei vari capitoli di spesa degli stipendi del Bilancio di competenza;

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

RIPARTIZIONE DEFINITIVA Fondo Risorse Decentrate anno 2015 -Articolazione-

A) Risorse stabili:

- €. 30.311,00 per lavoro straordinario art. 14 del C.C.N.L. del 01.04.1999;
- €.134.086,11 per indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno, indennità per festività infrasettimanali e indennità di disagio - art. 17, comma 2, lett. d) - e) del C.C.N.L. del 01.04.1999;
- € 5.400,00 per compensare le specifiche responsabilità al personale delle categorie D - C e B - art. 17, comma 2, lett. i) del C.C.N.L. del 01.04.1999.

B) Risorse variabili:

- €. 55.000,00 per incentivare specifiche prestazioni e/o risultati del personale - art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. del 01/04/1999;
- €.45.974,25 Quota fondo miglioramento a finanziamento regionale L. 41/96 (da utilizzare come produttività valutando l'attività volta al conseguimento di particolari obiettivi);
- €.10.329,14 risparmi risorse lavoro straordinario - art. 15 c. 1 lett. m) del C.C.N.L. del 01/04/1999 (da utilizzare come produttività valutando l'attività ordinaria dei dipendenti, in funzione delle 4 fasce di merito previste nel Regolamento sul sistema di valutazione delle performance dei dipendenti, giusta Delibera della Giunta Municipale n. 69 del 15/09/2015).

C) Disponibilità non utilizzata proveniente dalla quota risorse stabili rideterminata ex legge 122/2010:

- €.57.898,84 somma da utilizzare come produttività valutando l'attività ordinaria dei dipendenti, in funzione delle 4 fasce di merito previste nel Regolamento sul sistema di valutazione delle performance dei dipendenti, giusta Delibera della Giunta Municipale n. 69 del 15/09/2015.

Carlentini, 17 dicembre 2015



Il Responsabile Servizio Finanziario
Bruno Bambara

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE

L'anno duemilaquindici il giorno nove del mese di novembre alle ore 09:00, previa convocazione del 03 novembre 2015, prot. n. 18455, si è riunita la Delegazione Trattante per trattare il seguente argomento:

- **Cosituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2015.**

Presenti:

Parte pubblica:

Dott. Federico Cesario

Dott. Giuseppe Stefio

Geom. Barbara Bruno

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Rappr. Sind. Territ: Ragazzi Letizia

Segr. Aziendale: Amenta Alberto

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe

R.S.U.: Di Salvo Salvatore

- C.G.I.L.

R.S.U.: Gagliuolo Delia

Russo Salvatore

Cottone Maria Concetta

- U.G.L.

R.S.U.: Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Rappr. Sind. Territ: Turco Franco

R.S.U.: Brecci Sebastiano

Ingaliso Giovanna

Assenti:

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

R.S.U.: Lentini Gianfranco

Marchese Enzo

- C.S.A.

Rappr. Sind. Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo

- C.G.I.L.

Rappr. Sind. Territ: Latina Matteo

Segr. Aziendale: Spagnolello Giovanni

- U.G.L.

Rappr. Sind. Territ: Modica Giuseppe

Segr. Aziendale: Panarello Giovanni

- UIL

Segr. Generale: Altamore Gesualda

Verbalizza la Sig.ra Marinella La Pila

In apertura il Presidente, Dott. Federico Cesario, porge il saluto ai Componenti della Delegazione Trattante e, constatata la validità della riunione, alle ore 10,00 dà inizio ai lavori con la trattazione dell'argomento iscritto all'ordine del giorno.

Si rileva, preliminarmente, che nella costituzione del fondo risorse decentrate anno 2015, non sono state allocate le risorse da destinare alle indennità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1/4/99.

A tal proposito, il Componente di parte pubblica, Dott. Giuseppe Stefio, fa presente che l'Amministrazione si impone una rivisitazione dell'attuale organigramma e funzionigramma dell'Ente, anche in funzione dei prepensionamenti decorrenti dal 01/01/2016.

Il rappresentante sindacale C.S.A., Sig. Di Salvo Giuseppe, ricorda di aver sempre contestato l'istituzione da parte dell'Amministrazione di troppi servizi, ma ritiene ingiusta la decisione di sospendere l'indennità per l'anno 2015 a discapito del lavoratore dignitoso che, comunque, ha continuato a svolgere il proprio lavoro.

Interviene la Rappresentante Sindacale Territoriale della C.I.S.L., Sig.ra Ragazzi Letizia, la quale ritiene necessario individuare e ben rappresentare nel Contratto Decentrato Integrativo le figure beneficiarie

dell'indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL 1/4/1999, in modo che possa escludersi qualsivoglia discrezionalità dell'Amministrazione.

A tal proposito, il Presidente della Delegazione Trattante fa presente di aver da parecchio tempo sottoposto al vaglio delle OO.SS. lo schema del "Contratto Decentrato Integrativo" e di "Disciplina del servizio di pronta reperibilità", in attesa di suggerimenti prima della definitiva approvazione; suggerimenti non ancora pervenuti.

I rappresentanti delle OO. SS. giustificano la mancata puntualità nell'evasione della richiesta avanzata dalla parte pubblica per difficoltà di coordinamento e si impegnano a far pervenire, quanto prima, le loro proposte. Il Presidente, ribadisce, pertanto, di esser pronto a tener conto di eventuali suggerimenti formulati, possibilmente per iscritto, dalle OO. SS. che possano servire da integrazione al Contratto Decentrato Integrativo, prima che venga definitivamente approvato dall'Amministrazione.

La Rappresentante Sindacale Territoriale della C.I.S.L., Sig.ra Ragazzi Letizia, ritiene che Costituzione Fondo Risorse Decentrate e Contratto Decentrato Integrativo dovrebbero seguire una strada parallela, in quanto gli importi delle singole voci del fondo vanno abbinati al contratto decentrato integrativo.

A questo punto, si torna alla trattazione dell'argomento iscritto all'o.d.g.

Prende la parola il Geom. Bruno Bambara, rappresentante della Parte Pubblica, illustrando le singole voci che costituiscono il Fondo e la documentazione a corredo.

Si suggerisce, in particolare, l'inserimento nella voce "risorse stabili" degli importi relativi alla RIA e alle progressioni orizzontali del personale cessato dal 2010 al 2013 che, secondo la vigente normativa, va riferito al solo anno precedente, cioè al 2014.

Ci si riserva, pertanto, di accertare la fondatezza del rilievo sollevato ed, eventualmente, rimuovere l'anomalia riscontrata.

Nelle more di rivedere la Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2015, alla luce delle riflessioni superiori, il prosieguo dei lavori viene differito alle ore 09,00 del giorno 13 c.m.

Il Presidente dispone la notifica dell'invito ai Componenti assenti al momento dell'autoconvocazione.

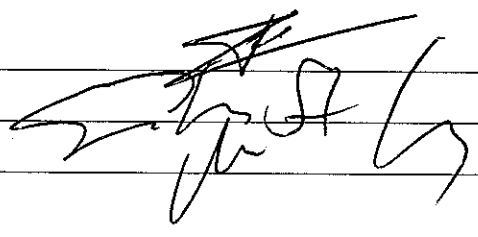
Segretario verbalizzante: Sig.ra Marinella La Pila Marinella La Pila

Parte Pubblica:

Dott. Federico Cesario _____

Dott. Giuseppe Stefio _____

Geom. Barbara Bruno _____



Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Rappr. Sind. Territ.: Ragazzi Letizia VEDI FAX PROT. N 21351 del 21-12-15

Segr. Aziendale: Amenta Alberto Amenta Alberto

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe Di Salvo Giuseppe

R.S.U.: Di Salvo Salvatore Di Salvo Salvatore

- C.G.I.L.

R.S.U.: Gagliuolo Delia Delia Gagliuolo

Russo Salvatore Russo Salvatore

Cottone Maria Concetta Cottone Maria Concetta

- U.G.I.

R.S.U.: Ciavola Lucia Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Rappr. Sind. Territ: Turco Franco Turco Franco

R.S.U. : Ingaliso Giovanna Ingaliso Giovanna

Breci Sebastiano Breci Sebastiano



CITTA' DI CARLENTINI

PROVINCIA DI SIRACUSA

AREA I

Affari Generali - Personale - Contenzioso

Citta' di Carlentini

Protocollo N. 0021351
Del 21/12/2015
Titolo I Classe
Sottoclasse



Al Segretario Generale

SEDE

Oggetto: Trasmissione Firma Rapp. Sind. Territ. della C.I.S.L. al Verbale Delegazione Trattante del 09/11/2015.

In allegato alla presente si trasmette fax del 16 dicembre, inviato a codesto Ufficio Personale e contenente la firma della Rapp. Sind. Territ. della C.I.S.L. Sig.ra Ragazzi Letizia, quale sottoscrizione al verbale relativo alla seduta di Delegazione Trattante del 09/11/2015, avente ad oggetto: "Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2015".

Distinti saluti

L'Incaricato
Sig.ra Marinella La Pila
Marinella La Pila

Segretario verbalizzante: Sig.ra Marinella La Pila

Parte Pubblica:

Dott. Federico Cesario

Dott. Giuseppe Stefio

Geom. Barbara Bruno

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Rappr. Sind. Territ.: Ragazzi Letizia

Segr. Aziendale: Amenta Alberto

Ragazzi Letizia

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe

R.S.U.: Di Salvo Salvatore

- C.G.I.L.

R.S.U.: Gagliuolo Della

Russo Salvatore

Cottone Maria Concetta

- U.G.L.

R.S.U.: Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Rappr. Sind. Territ: Turco Franco

R.S.U. : Ingalliso Giovanna

Breci Sebastiano

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE

L'anno duemilaquindici il giorno tredici del mese di novembre alle ore 09,30 previa autoconvocazione del 03/11/2015 e convocazione ai componenti assenti al momento dell'autoconvocazione con nota prot. n. 18946 del 10/11/2015, si è riunita la Delegazione Trattante per trattare il seguente argomento:

- **Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2015- Prosecuzione di seduta.**

Presenti:

Parte pubblica:

Dott. Federico Cesario

Dott. Giuseppe Stefio

Geom. Barbara Bruno

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

R.S.U. : Lentini Gianfranco

Marchese Enzo

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe

Rappr.Sind.Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo

- C.G.I.L.

R.S.U.: Gagliuolo Delia

Russo Salvatore

Cottone Maria Concetta

- U.G.L

R.S.U. : Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Rappr.Sind.Territ: Turco Franco

R.S.U.: Ingaliso Giovanna

Assenti:

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Rappr.Sind.Territ: Ragazzi Letizia

Segr. Aziendale: Amenta Alberto

- C.S.A.

R.S.U: Di Salvo Salvatore

- C.G.I.L.

Rappr.Sind.Territ: Latina Matteo

Segr. Aziendale: Spagnolello Giovanni

- U.G.L

Rappr.Sind.Territ: Modica Giuseppe

Segr. Aziendale: Panarello Giovanni

- UIL

Segr. Generale: Altamore Gesualda

- D.I.C.C.A.P.

R.S.U.: Breci Sebastiano

In apertura Il Presidente, Dott. Federico Cesario, porge il saluto ai Componenti della Delegazione Trattante e, constatata la validità della riunione, alle ore 09,40 dà inizio ai lavori per la trattazione dell'argomento iscritto all'o.d.g.

Prende la parola il Geom. Bruno Bambara, componente di parte pubblica e Responsabile della II Area, il quale espone le integrazioni apportate al Fondo in seguito ai suggerimenti emersi nella precedente riunione. Precisamente dalla voce "risorse stabili" sono stati detratti gli importi relativi alla RIA e alle progressioni orizzontali del personale cessato nel periodo 2010/2013 ed inseriti solo quelli relativi all'anno 2014. Inoltre alla voce "risorse variabili", sono stati inseriti gli importi relativi ai risparmi "risorse lavoro straordinario" di cui all'art. 15 comma 1 lettera m) del ccnl 1/4/99

In conclusione, il Fondo 2015 presenta risultanze globali più contenute rispetto all'anno precedente e consta delle seguenti parti:

Quota destinata a lavoro straordinario € 30.311,00

Quota risorse stabili rideterminato ex legge 122/2010 € 197.384,95

Quota risorse variabili € 111.303,39

A questo punto, la delegazione trattante prende atto della costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2015 e, in considerazione della volontà manifestata unanimemente, il Presidente propone di aprire il dibattito sulla Ripartizione del Fondo Risorse Decentrate anno 2015, invitando gli astanti a formulare proposte finalizzate a soluzioni migliorative per il migliore impiego delle risorse.

Alle ore 10.00 si uniscono al gruppo i Componenti di parte sindacale Sigg. Di Salvo Giuseppe, Turco Franco, Greco Sonny Giuseppe Paolo e Gagliuolo Delia.

Si apre il dibattito sulla ripartizione del Fondo che, a seguito delle proiezioni dell'Ufficio Personale, presenta la disponibilità di € 57.898,84.

Prende la parola il Segretario Generale del C.S.A. Sig. Di Salvo Giuseppe evidenziando le seguenti osservazioni;

1) Contesta il fatto che, per l'ennesima volta, lo straordinario non è stato assegnato ai Responsabili di PP.OO., in base alle connesse esigenze e chiede di verificare la possibilità di introdurre questa prassi nel momento in cui si predisporrà lo schema per il Fondo 2016.

Il Geom. Bruno Bambara, a tal proposito, manifesta delle perplessità sui criteri che dovrebbero essere attuati. Se, per esempio –sostiene il relatore- gli importi previsti per lo straordinario si assegnassero in base al personale in dotazione all'Area di riferimento, diventerebbe penalizzante per le Aree con meno numero di dipendenti ma che, in realtà, effettuano, per esigenze di servizio, un maggior numero di ore lavoro straordinario.

Alla luce di tali considerazioni, una soluzione tecnica potrebbe essere rappresentata da una valutazione statistica, nel senso di consolidare lo "storico" in materia di straordinario.

2) Il Sig. Di Salvo esprime il suo disappunto sul congelamento da parte dell'Amministrazione dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del ccnl 1/4/99, lamentando che si tratta di un'ingiustizia per il lavoratore dignitoso che, comunque, ha continuato a fare il suo dovere assumendosi le proprie responsabilità.

Il Presidente ribadisce, come già precedentemente puntualizzato dal Dott. Stefio, che l'Amministrazione ha in programma una rivisitazione dell'attuale organigramma e funzionigramma dell'Ente, anche in funzione dei prepensionamenti decorrenti dal 01/01/2016.

3) Il Componente Di Salvo propone di impegnare una parte del Fondo per le progressioni orizzontali.

Alle ore 10.30 si unisce al gruppo la Componente di parte sindacale Sig.ra Ingaliso Giovanna.

A questo punto del dibattito interviene il Sig. Salvatore Russo, R.S.U. della C.G.I.L. il quale propone di impegnare la parte utilizzabile del Fondo per compensare l'attività prestazionale dei Responsabili di Servizio mediante la corresponsione delle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del ccnl 1/4/99, che hanno continuato a svolgere le loro funzioni in attesa di un riordino della struttura organizzativa ed aggiunge di destinare parte delle risorse per le progressioni orizzontali.

A tal fine propone di attivare le procedure per valutare il percorso delle *performance* individuali del personale dipendente, in coerenza con il Regolamento della *performance*, approvato dalla Giunta Municipale con Delibera n. 69 del 15/09/2015, destinando alle premialità le somme destinate alla produttività ex L. R. 41/96 e di "risparmi risorse lavoro straordinario".

Sulla destinazione indicata a favore della corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità, il Presidente fa presente che, pur prendendo atto delle dichiarazioni, in questa sede rese, a sostegno dell'attività comunque svolta dai dipendenti che ricoprono specifiche responsabilità, pur tuttavia non sono stati

formalizzati specifici incarichi a seguito della soppressione dei servizi, in attesa di una loro precisa individuazione nell'elaborando organigramma.

Per quanto riguarda invece la somma da destinare, eventualmente, alle progressioni orizzontali la Sig.ra Gagliuolo Delia, R.S.U. della C.G.I.L., ritiene che possa essere opportuno attivare le procedure, anche se solo per pochi mesi del 2015, in modo che i dipendenti non vengano penalizzati ulteriormente, visto che la nuova normativa ha aperto questo spiraglio. Dello stesso avviso è il Sig. Greco Sonny Giuseppe Paolo, rappresentante sindacale territoriale del C.S.A.

Alle ore 11.15 si unisce al gruppo il Dott. Stefio, componente di parte pubblica e Responsabile della I Area. Egli interviene, sottolineando che la legge non prevede la possibilità di attivare progressioni retroattive, in quanto devono interessare l'intero periodo annuale, concludendo pertanto che una simile destinazione sarebbe una forzatura da evitare.

Si passa quindi all'argomento "produttività" e, a tal proposito, il Sig. Greco Sonny Giuseppe Paolo manifesta il timore che la corresponsione dei compensi a titolo di produttività possa essere connessa a progetti-obiettivo che coinvolgono una piccola fetta del personale dipendente, penalizzando la rimanente parte.

Il Sig. Salvatore Russo propone allora di ripartire la cifra destinata alla produttività valutando l'attività ordinaria dei dipendenti, in funzione delle 4 fasce di merito previste nel sistema di valutazione delle performance dei dipendenti, giusta Delibera della Giunta Municipale n. 69 del 15/09/2015.

Il Presidente non ha nulla da eccepire su questo equo criterio, salvo evidenziare l'opportunità di valutare l'esistenza di progetti-obiettivo già avviati, su indirizzo dell'Amministrazione.

Il Dott. Stefio ricorda, a tal proposito, ai presenti che ci troviamo in una fase di transizione tra il vecchio e il nuovo sistema. Pertanto, propone di utilizzare una parte della cifra destinata a produttività in base alla misurazione delle *performance* e una parte in funzione di progetti-obiettivo, di cui sia accertata la esecuzione disposta dai Responsabili di PP.OO., su indirizzo dell'Amministrazione da cui sarebbe, in proposito, opportuno attingere precisi riferimenti, anche ai fini di determinare la conseguente spesa.

La suddetta proposta viene condivisa all'unanimità.

In attesa di avere notizie e dettagli su eventuali progetti-obiettivi già avviati dall'Amministrazione, fermo restando il criterio stabilito, si conviene di incontrarsi in successiva seduta.

Chiuso l'argomento Fondo, il Presidente chiede alle OO. SS. se abbiano maturato delle osservazioni sul contratto collettivo decentrato integrativo, prima che venga approvato.

I presenti elencano le modifiche che gradirebbero fossero apportate, di cui si prende atto.

A conclusione dei lavori, il Presidente ringrazia i presenti per il contributo partecipativo che hanno assicurato.

Segretario verbalizzante: Sig.ra Marinella La Pila Marinella La Pila

Parte Pubblica:

Dott. Federico Cesario _____

Dott. Giuseppe Stefio _____

Geom. Barbara Bruno _____

Parte Sindacale:

-C.I.S.L.:

R.S.U: Marchese Enzo Marchese Enzo

Lentini Gianfranco Gianfranco Lentini

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe Di Salvo Giuseppe

Rappr.Sind.Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo Sonny Greco

- C.G.I.L.

R.S.U.: Gagliuolo Delia Delia Gagliuolo

Russo Salvatore Salvatore Russo

Cottone Maria Concetta Maria Concetta Cottone

- U.G.L

R.S.U. : Ciavola Lucia Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Rappr.Sind.Territ: Turco Franco Franco Turco

R.S.U. : Ingaliso Giovanna Giovanna Ingaliso

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE

L'anno duemilaquindici il giorno ventitrè del mese di novembre alle ore 09,30 previa convocazione con nota prot. n. 19879 del 20/11/2015, si è riunita la Delegazione Trattante per trattare i seguenti argomenti:

- Ripartizione Fondo Risorse Decentrate anno 2015;
- Comunicazioni sull'impiego di impianti audiovisivi per la tutela del patrimonio aziendale;
- Presa atto modifiche e integrazioni allo schema di Contratto Decentrato Integrativo e di Disciplina del Servizio di Pronta Reperibilità.

Presenti:

Parte pubblica:

Dott. Federico Cesario

Dott. Giuseppe Stefio

Geom. Barbara Bruno

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

R.S.U. : Lentini Gianfranco

Marchese Enzo

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe

R.S.U: Di Salvo Salvatore

- C.G.I.L.

Segr. Aziendale: Spagnolello Giovanni

R.S.U.: Gagliuolo Delia

Russo Salvatore

Cottone Maria Concetta

- U.G.L

R.S.U. : Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Assenti:

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Rappr.Sind.Territ: Ragazzi Letizia

Segr. Aziendale: Amenta Alberto

- C.S.A.

Rappr.Sind.Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo

- C.G.I.L.

Rappr.Sind.Territ: Latina Matteo

- U.G.L

Rappr.Sind.Territ: Modica Giuseppe

Segr. Aziendale: Panarello Giovanni

- UIL

Segr. Generale: Altamore Gesualda

- D.I.C.C.A.P.

R.S.U.: Ingaliso Giovanna

Rappr.Sind.Territ: Turco Franco

R.S.U.: Breci Sebastiano

In apertura Il Presidente, Dott. Federico Cesario, porge il saluto ai Componenti della Delegazione Trattante e, constatata la validità della riunione, alle ore 09,30, da' inizio ai lavori per la trattazione del primo argomento iscritto all'o.d.g.

Il Presidente manifesta la necessità di approfondire la proposta emersa dalle OO. SS. nel corso della precedente seduta del 13/11/2015, con la quale si propone di utilizzare l'intera disponibilità, attingendo dalla emergente disponibilità dalla "parte stabile" del fondo per destinarla alla produttività nel rispetto della vigente normativa regolamentare sul sistema della *performance*. Ritiene, quindi, che la proposta avanzata meriti un'attenta riflessione sulle modalità applicative della valutazione del Personale, atteso che, a far data dal settembre u.s., è stato adottato il regolamento sulla *performance* armonizzato con la recente legislazione in materia.

La Sig.ra Gagliuolo Delia, R.S.U. della C.G.I.L. chiede le notizie, che la parte pubblica nella precedente riunione, si era impegnata ad acquisire sugli eventuali progetti-obiettivi avviati dall'Amministrazione.

Il Dott. Stefio, componente di parte pubblica e Responsabile della I Area, informa i presenti che l'Amministrazione ha già avviato progetti-obiettivo e che, per tali impegni, necessita una disponibilità pari a circa € 40.000. La rimanente disponibilità potrà essere destinata a produttività in base alla misurazione delle *performance*.

Prima di passare all' argomento successivo interviene il Sig. Salvatore Russo, R.S.U. della C.G.I.L. il quale insiste sulla possibilità di avviare per l'anno 2015 le progressioni orizzontali, in modo da gratificare il personale la cui carriera è ferma da troppo tempo ormai.

Il Presidente ribadisce l'opportunità di rimandare questo argomento a gennaio e prevedere le progressioni orizzontali per il biennio 2016-2017 in modo da poter rappresentare il profilo valutativo della *performance* del dipendente per l'arco temporale dell'intero anno.

Si passa, quindi, alla trattazione del terzo punto iscritto all'ordine del giorno con la lettura del "contratto decentrato integrativo" e della "disciplina del servizio di pronta reperibilità", limitatamente alle parti modificate e/o integrate in seguito ai suggerimenti pervenuti dalle OO.SS. nella precedente riunione di delegazione trattante, per essere approvato successivamente dall'Amministrazione, previa acquisizione della

Relazione da parte del Responsabile dei servizi finanziari e del parere del Collegio dei Revisori dei Conti. Dopo la suddetta verifica, tutti d'accordo, si passa alla firma, da parte dei Componenti di parte sindacale nonché dei Componenti di parte pubblica, del "contratto decentrato integrativo" e della "disciplina del servizio di pronta reperibilità" a supporto della definizione del testo esitato.

Interviene il Segretario Generale del C.S.A. Sig. Di Salvo Giuseppe il quale esprime il suo disappunto sul fatto che i dipendenti che non effettuano ordinariamente il rientro pomeridiano settimanale, ma che sono costretti a fermarsi a lavoro per interventi tecnici, (vedi, per esempio, impiegati dell'Ufficio Tecnico e Vigili Urbani) non abbiano diritto, nei suddetti casi, a percepire il buono pasto.

I Componenti di parte pubblica, trovando condivisibile la suddetta richiesta, invitano le OO. SS. a preparare una bozza di regolamento per l'erogazione dei buoni pasto che potrebbe costituire un appendice al contratto decentrato integrativo.

A questo punto, si passa al secondo punto iscritto all' o.d.g. e il Presidente comunica alle OO. SS., nel rispetto dell'art. 23 del decreto legislativo 151 del 14 settembre 2015 che, a seguito di atti vandalici, l'Amministrazione ha ritenuto dover monitorare i locali comunali, anche all'interno, attraverso l'impianto di un sistema audiovisivo a tutela del patrimonio aziendale, il cui utilizzo escluda la possibilità di controllo a distanza della prestazione lavorativa a tutela del diritto di riservatezza del dipendente e consenta il perseguimento delle finalità richiamate, contemperando le superiori esigenze con il diritto di tutela della privacy del dipendente.

Le OO. SS. prendono atto e concordano sull'utilizzo degli impianti audiovisivi installati proponendo, in particolare il Sig. Di Salvo Salvatore (R.S.U. del C.S.A.), di potenziare le misure prese, estendendo l'installazione di impianti audiovisivi anche agli uffici comunali distaccati.

Esaurita la trattazione dei punti iscritti all'o.d.g., si concorda di proseguire alle ore 09,00 del giorno 26 c.m.. Il Presidente dispone la notifica dell'invito ai Componenti assenti al momento dell'autoconvocazione.

Segretario verbalizzante: Sig.ra Marinella La Pila Marinella La Pila

Parte Pubblica:

Dott. Federico Cesario _____

Dott. Giuseppe Stefio _____

Geom. Barbara Bruno _____

Parte Sindacale:

-C.I.S.L.:

R.S.U: Marchese Enzo Marchese Enzo

Lentini Gianfranco Gianfranco Lentini

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe Di Salvo Giuseppe

Rappr.Sind.Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo _____

R. S. U. : DI SALVO SALVATORE Di Salvo Salvatore ASSENTE

- C.G.I.L.

R.S.U.: Gagliuolo Delia Delia Gagliuolo

Russo Salvatore Salvatore Russo

Cottone Maria Concetta Maria Concetta Cottone

- U.G.L.

R.S.U. : Ciavola Lucia Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Rappr.Sind.Territ: Turco Franco Turco Franco

R.S.U. : Ingaliso Giovanna Ingaliso Giovanna ASSENTE

BRECI SEBASTIANO - Sebastiano Brecci

C. G. I. L. SPAGNOLELLO GIOVANNI Giovanni Spagnolello

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE

L'anno duemilaquindici il giorno ventisette del mese di novembre alle ore 09,30 previa convocazione avvenuta con nota prot. n. 20152 del 25/11/2015, si è riunita la Delegazione Trattante per trattare il seguente argomento:

- Ripartizione Fondo Risorse Decentrate anno 2015

Presenti:

Parte pubblica:

Dott. Federico Cesario

Dott. Giuseppe Stefio

Geom. Barbara Bruno

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

R.S.U. : Lentini Gianfranco

- C.S.A.

R.S.U: Di Salvo Salvatore

- C.G.I.L.

R.S.U.: Cottone Maria Concetta

- U.G.L

R.S.U. : Ciavola Lucia

Assenti:

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Rappr.Sind.Territ: Ragazzi Letizia

Segr. Aziendale: Amenta Alberto

R.S.U.: Marchese Enzo

- C.S.A.

Rappr.Sind.Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe

- C.G.I.L.

Segr. Aziendale: Spagnolello Giovanni

R.S.U.: Gagliuolo Delia

Russo Salvatore

Rappr.Sind.Territ: Latina Matteo

- U.G.L

Rappr.Sind.Territ: Modica Giuseppe

Segr. Aziendale: Panarello Giovanni

- UIL

Segr. Generale: Altamore Gesualda

- D.I.C.C.A.P.

Rappr.Sind.Territ: Turco Franco

R.S.U.: Ingaliso Giovanna

Breci Sebastiano

In apertura Il Presidente, Dott. Federico Cesario, porge il saluto ai Componenti della Delegazione Trattante presenti.

Il Presidente ritiene pertanto possibile accogliere la proposta emersa dalle OO. SS. nel corso della seduta del 13/11/2015, che si sostanzia nel destinare la residua risorsa ascritta alla "parte stabile" all'incremento delle voci ascritte alla "parte variabile" in maniera da destinare l'intera disponibilità alla "produttività" nel rispetto della vigente normativa regolamentare sul sistema di valutazione della *performance*, nell'appropriata utilizzazione delle risorse allocate ex art 16 L.R. 41/96 per la realizzazione di progetti espressamente mirati ad obiettivi specifici di efficienza, razionalità e trasparenza, e tenendo conto dei progetti eseguiti su indirizzo dell'Amministrazione nel corso dell'anno in corso, di cui si auspica di avere i dettagli nel più breve tempo possibile.

A questo punto, a causa dell'assenza di molti Componenti di parte sindacale, dovuta ad improrogabili esigenze di servizio, il Presidente ritiene opportuno differire la prosecuzione dei lavori relativi alla Ripartizione Fondo Risorse Decentrate anno 2015 alle ore 09:00 del giorno 02 dicembre 2015, previa convocazione a tutti i Componenti della Delegazione Trattante.

Segretario verbalizzante: Sig.ra Marinella La Pila Marinella La Pila

Parte Pubblica:

Dott. Federico Cesario _____

Dott. Giuseppe Stefio _____

Geom. Barbara Bruno _____

Parte Sindacale:

-C.I.S.L.:

R.S.U.: Lentini Gianfranco _____

- C.G.I.L.

R.S.U.: Cottone Maria Concetta _____

- C.S.A.

R.S.U.: Di Salvo Salvatore _____

- U.G.L.

R.S.U. : Ciavola Lucia _____

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE

L'anno duemilaquindici il giorno due del mese di dicembre alle ore 09,30 previa convocazione del 01/12/2015 prot. n. 20402, si è riunita la Delegazione Trattante per trattare il seguente argomento:

- **Ripartizione Fondo Risorse Decentrate anno 2015.**

Presenti:

Parte pubblica:

Dott. Federico Cesario

Dott. Giuseppe Stefio

Geom. Barbara Bruno

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Segr. Aziendale: Amenta Alberto

R.S.U. : Lentini Gianfranco

Marchese Enzo

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe

Rappr.Sind.Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo

- C.G.I.L.

Segr. Aziendale: Spagnolello Giovanni

R.S.U.: Gagliuolo Delia

Russo Salvatore

Cottone Maria Concetta

- U.G.L

R.S.U. : Ciavola Lucia

- D.I.C.C.A.P.

Rappr.Sind.Territ: Turco Franco

R.S.U.: Ingaliso Giovanna

Breci Sebastiano

Assenti:

Parte Sindacale:

- C.I.S.L.

Rappr.Sind.Territ: Ragazzi Letizia

- C.S.A.

R.S.U: Di Salvo Salvatore

- C.G.I.L.

Rappr.Sind.Territ: Latina Matteo

- U.G.L

Rappr.Sind.Territ: Modica Giuseppe

Segr. Aziendale: Panarello Giovanni

- UIL

Segr. Generale: Altamore Gesualda

In apertura il Presidente, Dott. Federico Cesario, porge il saluto ai Componenti della Delegazione Trattante e, constatata la validità della riunione, alle ore 09,35, dà inizio ai lavori per la trattazione dell'argomento iscritto all'o.d.g. , di cui nel precedente incontro si era avviata la discussione per essere ripresa successivamente a seguito degli accurati approfondimenti in merito. Dà quindi parziale lettura dell'art. 16 della L. 41/96, la cui disciplina delinea le finalità preordinate all'utilizzazione del "fondo" de quo, attraverso l'ammodernamento ed il miglioramento dei servizi specificatamente indicati in un apposito piano finalizzato alla realizzazione di progetti espressamente mirati ad obiettivi specifici di efficienza, razionalità e trasparenza.

I suddetti incentivi, individuati nella "parte variabile" del fondo, la cui quota ammonta ad € 45.974,25, saranno pertanto utilizzati, nel rispetto delle finalità suddette, a liquidare progetti-obiettivo tracciati dall'Amministrazione nel corso dell'anno, sulla base delle esigenze rappresentate dai Responsabili di PP. OO. , obiettivi che risultano essere stati raggiunti in esecuzione di attività diligentemente svolte dai dipendenti all'uopo individuati.

Le economie saranno incrementate con la somma di € 57.898,84 emergente dalle

Risorse destinate alla "parte stabile" del Fondo, quale differenza al netto degli impegni già assunti nel corso dell'anno e delle proiezioni fino al 31/12, nonché con la somma di €

10.329,10 relativa ai "risparmi risorse lavoro straordinario art. 15 comma 1, lettera m) del

CCNL 01/04/1999". La totalità delle suddette disponibilità verrà utilizzata come

incentivazione della *performance*, ambito in cui opera la produttività.

Emerge, pertanto, dalla superiore rappresentazione che la ripartizione del fondo su cui converge la condivisione unanime dei Componenti presenti tende a privilegiare il risultato raggiunto dai dipendenti lungo il percorso dell'attività prestazionale e quindi a riconoscere il grado di capacità attraverso gli indicatori specificati in apposite schede che misurano la

performance individuale articolata per fasce in coerenza a criteri delineati nel relativo vigente Regolamento.

Nell'ambito delle iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dei servizi si ritiene opportuno destinare le risorse ex art. 16 L.R. 41/96 alla realizzazione di progetti obiettivi predisposti su indirizzo dell'Amministrazione, relativi a servizi di competenza di diversi settori, per la cui ottimizzazione si è ricorsi ad un impegno aggiuntivo delle risorse umane disponibili in organico cui si ritiene di dover corrispondere il dovuto compenso per i risultati conseguiti.

- Il sistema premiante collegato alla *performance* coinvolgerà tutti i dipendenti nel rispetto dei criteri e modalità dettati in materia di valutazione e misurazione della *performance* individuale, orientando l'applicazione all'attività ordinariamente svolta dall'inizio dell'anno giacché l'approvazione, in fase avanzata dell'anno in corso, del relativo Regolamento da parte della G.M. con provvedimento n. 69 del 15/09/2015, non ha consentito ai Responsabili di PP.OO. di assegnare specifici obiettivi ai dipendenti dell'area di riferimento.
- La quota fondo miglioramento a finanziamento regionale L. 41/96 , invece, sarà impiegata a titolo di compenso agli operatori che hanno svolto l'attività per il raggiungimento di alcuni irrinunciabili obiettivi che l'Amministrazione ha ritenuto dover privilegiare, per la particolare rilevanza dei servizi di riferimento.

Alle ore 10.15 si uniscono al gruppo il Sig. Turco Franco, Rappr.Sind.Territ. del D.I.C.C.A.P. e il Sig. Lentini Gianfranco, R.S.U. della C.I.S.L.

I presenti concordano sulla soluzione sopra specificata e pertanto si procede al riparto del FES 2015 con l'articolazione specificata nell'allegato A).

Assurito l'argomento iscritto all'o.d.g., il Presidente porge i saluti e ringrazia i presenti per il contributo partecipativo che hanno assicurato.

Segretario verbalizzante: Sig.ra Marinella La Pila Marinella La Pila

Parte Pubblica:

Dott. Federico Cesario _____

Dott. Giuseppe Stefio _____

Geom. Barbara Bruno _____

Parte Sindacale:

-C.I.S.L.:

Segr. Aziendale: Amenta Alberto Alberto Amenta

R.S.U: Marchese Enzo Enzo Marchese

Lentini Gianfranco Gianfranco Lentini

- C.S.A.

Segr. Provinciale: Di Salvo Giuseppe Giuseppe Di Salvo

Rappr.Sind.Territ: Greco Sonny Giuseppe Paolo Sonny Greco

- C.G.I.L.

Segr. Aziendale: Spagnolello Giovanni Giovanni Spagnolello

R.S.U.: Gagliuolo Delia Delia Gagliuolo

Russo Salvatore Salvatore Russo

Cottone Maria Concetta Maria Concetta Cottone

- U.G.L

R.S.U. : Ciavola Lucia Lucia Ciavola

- D.I.C.C.A.P.

Rappr.Sind.Territ: Turco Franco Franco Turco

R.S.U. : Ingalisio Giovanna Giovanna Ingalisio

Breci Sebastiano Sebastiano Breci



CITTA' DI CARLENTINI

PROVINCIA DI SIRACUSA

AREA I

Affari Generali - Personale - Contenzioso

Ufficio Personale

Allegato A)

RIPARTIZIONE DEFINITIVA Fondo Risorse Decentrate anno 2015 -Articolazione-

A) Risorse stabili:

- € 30.311,00 per lavoro straordinario art. 14 del C.C.N.L. del 01.04.1999;
- € 134.086,11 per indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno, indennità per festività infrasettimanali e indennità di disagio - art. 17, comma 2, lett. d) - e) del C.C.N.L. del 01.04.1999;
- € 5.400,00 per compensare le specifiche responsabilità al personale delle categorie D - C e B - art. 17, comma 2, lett. i) del C.C.N.L. del 01.04.1999.

B) Risorse variabili:

- € 55.000,00 per incentivare specifiche prestazioni e/o risultati del personale - art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. del 01/04/1999;
- € 45.974,25 quota fondo miglioramento a finanziamento regionale L. 41/96 (da utilizzare come produttività valutando l'attività volta al conseguimento di particolari obiettivi);
- € 10.329,14 risparmi risorse lavoro straordinario - art. 15 c. 1 lett. m) del C.C.N.L. del 01/04/1999 (da utilizzare come produttività valutando l'attività ordinaria dei dipendenti, in funzione delle 4 fasce di merito previste nel Regolamento sul sistema di valutazione delle performance dei dipendenti, giusta Delibera della Giunta Municipale n. 69 del 15/09/2015).

C) Disponibilità non utilizzata proveniente dalla quota risorse stabili rideterminata ex legge 122/2010:

- € 57.898,84 somma da utilizzare come produttività valutando l'attività ordinaria dei dipendenti, in funzione delle 4 fasce di merito previste nel Regolamento sul sistema di valutazione delle performance dei dipendenti, giusta Delibera della Giunta Municipale n. 69 del 15/09/2015.



IL RESPONSABILE AREA II

Geom. Bruno Bambara

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco

Giuseppe Basso

L'Assessore anziano

Il Segretario Generale

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Giuseppe STEFANO)

Pubblicata all'Albo Pretorio on-line

dal _____

al _____

Il Messo comunale

Il Segretario del Comune

CERTIFICA

Su conforme relazione del Messo comunale incaricato per la pubblicazione degli atti che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno _____ senza opposizioni o reclami.

Li, _____

Il Segretario Generale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva in data _____

Li, _____

Il Segretario Generale

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva

Li, 24-12-2015

Visto: Il Sindaco

Il Segretario Generale

La presente delibera è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____ in data _____