



Provincia dell'Ogliastra

COMUNE DI LANUSEI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI
DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L' ANNO 2018
-PARTE ECONOMICA-**

Handwritten signatures in blue ink:
- A large signature that appears to be "Pirella" followed by "P.L.L."
- A signature that appears to be "Santoro"
- A signature that appears to be "M. P."

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. 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.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato, salvo espressa deroga, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Lanusei, di qualifica non dirigenziale.

2. Esso ha validità annuale e i suoi effetti decorrono dalla data di stipula del medesimo sino al 31 Dicembre 2018.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi dell'articolo 17 del CCNL del 01/04/1999.

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 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.

Art. 4 – Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla suddetta richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data di vigenza dello stesso.

4. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali in corso aventi ad oggetto le

materie da essi regolate.

Art. 5 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'art. 2, comma 1, dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2 al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

2. I servizi pubblici essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono stabiliti come segue:

SERVIZI ESSENZIALI	CONTINGENTI
STATO CIVILE E SERVIZIO ELETTORALE	1 ADDETTO
ATTIVITA' DI PRONTO INTERVENTO	1 ADDETTO
PERSONALE	1 ADDETTO

3. Gli altri servizi essenziali indicati nel CCNQ del 19/09/2002, essendo esternalizzati, saranno garantiti dai soggetti gestori.

4. La continuità delle prestazioni relative ai servizi pubblici essenziali deve essere garantita anche durante lo svolgimento di assemblee sindacali. A tale scopo il dipendente, che fruisce del diritto di assemblea, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile, con un preavviso non inferiore a due giorni.

5. Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 6 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999.

Art. 8 – Progressioni economiche orizzontali

[Handwritten signatures and initials]

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. I beneficiari delle progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione predisposta secondo i criteri definiti dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999.
3. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno n. 2 (due) anni dal 01° Gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica.
4. L'attuazione del sistema di progressione orizzontale avverrà sulla base dei criteri di seguito indicati:
 - ✓ **ESPERIENZA ACQUISITA (2 PUNTI PER CIASCUN ANNO DI SERVIZIO)** : per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno dell'Ente Locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella medesima qualifica economica;
 - ✓ **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (MAX 5 PUNTI)** : si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:
 - Iscrizione a specifici albi professionali;
 - Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
 - Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
 - Attestati e patentini di mestiere specifici.
 - ✓ **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 15 PUNTI)** : occorre essere stati collocati nella fascia di merito alta per n. 3 (tre) anni consecutivi. Il peso sarà calcolato sulla base della media del punteggio relativo alla valutazione della *performance* individuale ottenuto nel triennio precedente a quello relativo all'attribuzione della progressione;
 - ✓ Per ciascuna categoria di inquadramento professionale dovrà essere effettuata almeno n. 1 (una) progressione.
5. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso del biennio precedente all'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
6. Il valore economico della progressione è riconosciuto per l'anno 2018 a partire dalla data di stipula del presente Contratto, mentre nel caso di progressioni economiche per gli anni successivi la decorrenza è stabilita alla data del 1° Gennaio dell'ultimo anno oggetto di valutazione.
7. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali nemmeno ai fini giuridici, riservandosi di disciplinare le modalità applicative dell'istituto qualora se ne verificassero le condizioni.

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Le risorse finanziarie destinate annualmente a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art.7, 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 e alle professionalità delle risorse umane coinvolte;
 - 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", tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una percentuale limitata del personale..."* dipendente.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati 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, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione e dei servizi;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso contraddistinto dalle 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 e 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. Le risorse destinate alla produttività collettiva e individuale sono quantificate sulla base dei seguenti parametri:

DIPENDENTI N. UNITA'	CATEGORIA	PARAMETRO
	A	100
	B1	120
	B3	130

S. S. S. S. S.
in
pietra
C. S.
5
B

	C	140
	D1	160
	D3	180

nel rispetto della seguente procedura:

- a) quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria (rapportato ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di part time: es. 1 unità in part time al 50% equivale al 0,5);
- b) moltiplicare ciascun parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento (es. 11 unità a tempo pieno + 1 unità part time al 50% nella categoria A equivale a 100 x 11,5 unità);
- c) sommare i risultati ottenuti per ottenere l'unità di calcolo;
- d) dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività per l'unità di calcolo, per ottenere il coefficiente di applicazione ($\text{€} \frac{\text{importo}}{\text{unità di calcolo}} = \text{coefficiente di applicazione}$);
- e) moltiplicare il coefficiente di applicazione per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza;
- f) determinare l'ammontare del budget per ogni area presente nell'Ente, in base ai dipendenti a ciascuno assegnati nell'anno di riferimento.

4. Nell'ambito del budget attribuito a ciascun area, come sopra definito, ciascun responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione.

5. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto un punteggio pari almeno al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e l'85% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per valori superiori all'85% viene corrisposto l'intero premio di produttività.

6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause diverse quali l'assegnazione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, etc).

7. Nel caso di rapporto di lavoro part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

8. Assenze dal servizio: a norma dell'art. 5 del CCNL 31/07/2009, in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. In coerenza con il suddetto principio, i compensi sono decurtati in maniera proporzionale in caso di assenza dal servizio, con esclusione delle assenze per ferie.

9. Per le assenze fruibili anche in modo frazionato, si stabilisce che non avrà rilevanza, ai fini del calcolo, l'assenza non superiore alla metà della giornata lavorativa.

Art. 10 – Principi generali per erogazione dei compensi accessori

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 e aventi le caratteristiche legittimanti di ristoro.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del responsabile di area cui il dipendente è assegnato, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto decentrato integrativo.

4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è accertato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura dello stesso responsabile di area mediante apposito provvedimento da inviare all'ufficio personale, fatte salve eventuali e successive variazioni.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità (quindi non è riconoscibile per le condizioni ordinarie di resa delle prestazioni).

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

6. Gli importi delle indennità si riferiscono a un rapporto di lavoro a tempo pieno e a un intero anno di servizio; di conseguenza, nei casi di part time, aspettative non retribuite, riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo, la misura dell'indennità è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento.

7. In caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n.133/2008.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00).

2. L'indennità di rischio non è cumulabile con quella di disagio e viene erogata sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio del dipendente. L'erogazione del suddetto compenso deve, pertanto, essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi.

4. L'individuazione del personale avente diritto all'indennità di rischio è di competenza del responsabile di area cui è assegnato che vi provvede mediante apposito provvedimento da trasmettere all'ufficio personale ai fini dell'erogazione dell'indennità con cadenza mensile posticipata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati dal competente responsabile entro il dodicesimo giorno del mese successivo a quello di maturazione.

Art. 12 – Indennità di disagio



1. Ai dipendenti, inquadrati nelle categorie A, B, C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo individuate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 25,00 da erogare in misura proporzionale 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.) che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) attività con particolari tempi di lavoro che comportino disagio per l'articolazione d'orario spezzato. La condizione deve essere intensa e continuativa;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti e con permanenza in servizio tardo serale. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Compete ai responsabili di servizio cui è assegnato il personale, con relativa assunzione di responsabilità, individuare i dipendenti la cui attività si estrinsechi concretamente nell'espletamento di mansioni riconducibili ai presupposti di cui sopra.

5. L'indennità di disagio è corrisposta annualmente a consuntivo in misura proporzionale ai giorni di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 13 Indennità per maneggio valori

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nominati agenti contabili, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Gli importi di tale indennità sono così stabiliti:

INDENNITA' GIORNALIERA	VALORE MEDIO MENSILE VALORI MANEGGIATI	
	Minimo	massimo
€ 0.52	€ 155	€ 516,00
€ 1.00	€ 516,01	€ 1.000,00
€ 1.55	€ 1.000,01	

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa; pertanto, non si computano le giornate di assenza per qualsiasi causa.

L'indennità sarà erogata a seguito della "resa del conto" da parte degli agenti contabili, previa acquisizione della certificazione dell'importo medio mensile delle somme effettivamente maneggiate da parte del responsabile cui il dipendente è assegnato.

Art. 14 Indennità di reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono individuate dall'Amministrazione.

2. L'istituto è disciplinato dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000 che pone a carico delle risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 l'onere relativo alla corresponsione dell'indennità di reperibilità.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità compete al responsabile dell'area cui è assegnato, previa verifica della previsione delle risorse a tal fine destinate.

4. L'ufficio personale provvede al pagamento bimestrale o trimestrale dei compensi sulla base di apposita determinazione del competente responsabile.

Si dà atto che, attualmente, l'indennità di reperibilità viene corrisposta nell'ambito delle seguenti strutture:

- ✓ Servizio stato Civile.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 – compete al personale dell'Ente cui è attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e quella di Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi.

2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; qualora ricorrano entrambi le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio, escluse le assenze per ferie e recuperi a fronte di ore straordinarie.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

6. In caso di assunzione e/o cessazione nel corso dell'anno, l'importo delle indennità è proporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 16 - Indennità per particolari responsabilità

1. In applicazione all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'articolo 7, comma 1, del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno individuate dai competenti responsabili di area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio effettivo di funzioni che implicano specifiche responsabilità che non siano comprese nelle responsabilità professionali proprie della categoria di appartenenza. Non possono, pertanto, essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria della categoria di inquadramento.



3. Le attività che comportano particolari responsabilità per le categorie B e C purché abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale (i sottoelencati criteri possono essere alternativi tra loro) sono le seguenti:

- a) coordinamento, con autonomia operativa e responsabilità di risultato, di strutture o gruppi di lavoro o squadre di lavoro, purché vi siano almeno 2 unità di personale assegnate;
- b) partecipazione, con apporto significativo, a **processi complessi e rilevanti** (intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di **procedimenti** e/o un'attività di interazione con soggetti anche esterni all'Ente). In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano lo svolgimento di tutte le seguenti attività:
 - o procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente con autonomia operativa nello sviluppo delle attività e responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - o attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa in continua evoluzione e, pertanto, un costante aggiornamento;
 - o fasi che coinvolgono altri servizi dell'ente o altri soggetti esterni;
 - o attività che comportano elevata responsabilità nei confronti degli utenti diretti.

N.B.: per processo si intende un complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio, mentre per procedimento si intende un'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto.

Misura dell'indennità

L'indennità è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- svolgimento dell'attività di cui alla lettera a): fino a Euro 600,00 annui,
- svolgimento delle attività di cui alla lettera b): fino a Euro 1200,00 annui,
- svolgimento di entrambe le attività indicate alle lettere a) e b): fino a Euro 1500,00 annui.

4. Al personale di categoria D può essere riconosciuta un'indennità per lo svolgimento delle seguenti attività, purché esse abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale:

- a) direzione di strutture, formalmente individuate nell'ambito dell'organizzazione dell'area, purché vi siano almeno 3 unità di personale assegnate da coordinare;
- b) funzioni vicarie del responsabile di area;
- c) svolgimento di incarichi che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche, previa investitura con provvedimento formale (es. responsabile privacy dell'ente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione od altri incarichi equivalenti previsti da disposizioni di legge o regolamentari);
- d) responsabile di procedimento di concessioni per la realizzazione e gestione di servizi in forma associata comprendenti almeno n. 10 comuni.

5. L'indennità di cui al comma 4 è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- svolgimento di almeno 1 attività: fino a Euro 1000,00 annui;
- svolgimento di almeno 2 attività: fino a Euro 1500,00 annui;
- svolgimento di almeno 3 attività e più: fino a Euro 2500,00 annui.

6. L'attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- a) in sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità;
- b) i responsabili di servizio, tenendo conto dei criteri di individuazione stabiliti dal presente articolo, accertano le posizioni di lavoro che implicano una particolare responsabilità e predispongono apposita relazione attestante le funzioni effettivamente svolte;
- c) la conferenza di servizio, composta dal Segretario Comunale e dai responsabili dei servizi, in un'ottica di

garanzia e omogeneità di applicazione dell'istituto, verifica la corrispondenza delle posizioni segnalate ai requisiti stabiliti dal presente articolo e provvede alla determinazione dell'importo dell'indennità da corrispondere, compatibilmente con le risorse assegnate. In caso di difformità, invita il responsabile di servizio che ha segnalato la posizione di lavoro a modificare la proposta.

- d) l'indennità di cui al presente articolo verrà erogata annualmente in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione;
- e) l'indennità non compete in caso di assenza dal servizio, escluse le assenze per ferie e recuperi a fronte di ore straordinarie.

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999 sono:

- a. incentivi a valere sul fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, commi 7-bis e seguenti del D.lgs. 12/04/2006, n.163 introdotti dall'articolo 13 del D.L. n. 90/2014, convertito nella L. n. 114/2014;
- b. compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30/09/2003, convertito con legge 24/11/2003 n.326;
- c. compensi per messi notificatori di cui all'art. 54 CCNL 09/05/2006;
- d. compensi ISTAT di cui all'art.14, comma 5, del CCNL 1/04/1999.

2. Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15 comma 1, lettera k del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri sono quelli contrattati o da contrattare e recepiti o da recepire in appositi atti dell'Amministrazione.

Art. 18 - Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE
PER L' ANNO 2018
PARTE ECONOMICA**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

ART.1 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente all'anno 2018.

ART.2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA E CLAUSOLE CONTROVERSE

Si dà atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono 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. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile ..." (Art. 40, comma 3-quinquies, D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni);
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**TITOLO II
COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
PER LA PRODUTTIVITA'**

ART.3 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI AGLI ARTT. 31 E 32 DEL CCNL 22/01/2004

Il Fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'amministrazione con determinazione n. 732 del 21/12/2018 distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E DI STABILITA'

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata così quantificata:

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE		ARTICOLO 31, COMMA 2 CCNL 22.1.2004			
CCNL di RIFERIMENTO	DESCRIZIONE DELLA FONTE DEL FINANZIAMENTO				IMPORTO
CCNL 01/04/1999	Articolo 14, comma 4 - Risparmi riduzione 3% risorse lavoro straordinario anno 1999				€ 204,74
	Fondo anno 1999	€ 6.824,61	3%	€ 204,74	
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera a) - Risorse ex art. Art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL 6/7/1995, nonché quota parte risorse lettera a) stesso art. 31, c. 2, già destinate per lavoro straordinario ex q.f. VII ed VIII incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.				€ 65.703,15
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera b) - Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6/7/95 e art. 3 CCNL 16/7/96: 0,5% monte salari 1993 e 0,65% monte salari 1995 nel rispetto delle disponibilità di bilancio.				€ -
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera c) - Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6/7/95 e art. 3 del CCNL 16.07.1996 0,8% del monte salari 1995, se la spesa del personale del 1998 è inferiore a quella del 1997 salvo gli incrementi contrattuali				€ -
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera f) - Somme derivanti dal riassorbimento trattamenti economici difformi				€ -
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera g) - Risorse destinate al LED con selezioni fino al 31/12/1998, ovvero in riferimento al numero del LED che poteva essere attribuito entro detta data e da destinare al fondo per la progressione economica. LED in godimento al 1998 decurtato della quota del personale ATA per un importo complessivo pari a € 1.418,90				€ 10.846,13
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera h) - Indennità di E. 1.500.000 ex VIII art. 37, comma 4, CCNL 06/07/1995				€ -
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera i) - Risparmi per riduzione dirigenza, max 0,2% monte salari dirigenza				€ -
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera j) - 0,52% monte salari anno 1997 così come determinato a consuntivo				€ 4.588,66
	Monte salari 1997	€ 882.434,78	0,52%	€ 4.588,66	
CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 5 - Risorse aggiuntive per assunzione di personale per compensare l'incremento stabile della dotazione organica.				€ -
CCNL 05/10/2001	Articolo 4, comma 2 Risorse derivanti da RIA e assegni ad personam in godimento dei cessati fino all'anno 2003				€ 7.113,67
CCNL 05/10/2001	Articolo 4, comma 1 - Incremento risorse art. 15 CCNL 01/04/1999 dell' 1,1% del monte salari dell'anno 1999				€ 10.225,25
	Monte salari 1999	€ 929.568,19	1,1%	€ 10.225,25	
TOTALE					€ 98.681,60

b) INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL.

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

CCNL 22/01/2004	Articolo 32, comma 1 – Incremento risorse art. 31, comma 2, dello 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.				€ 6.507,42
	Monte salari 2001	€ 1.049.584,51	0,62%	€ 6.507,42	
CCNL 22/01/2004	Articolo 32, comma 2 e 3 – Ulteriore incremento risorse art. 31, comma 2, dello 0,50% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001, in quanto la spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti accertate a consuntivo 2001.				€ 5.247,92
	Spesa personale	€ 1.068.897,00	Entrate correnti	€ 4.952.551,00 % 21,58 %	
	Monte salari 2001	€ 1.049.584,51	0,50%	€ 5.247,92	
CCNL 22/01/2004	Articolo 32, comma 7 La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).				€ -
	Spesa personale		Entrate correnti	%	
	Monte salari 2001		0,20%	€ -	
CCNL 9/05/06 (a partire dal 2006)	Articolo 4 – c. 1. Incremento pari allo 0,5% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed entrate correnti =< 39% (rispetto del comma 7 e 8)				€ 3.231,36
	Spesa personale	€ 900.915,12	Entrate correnti	€ 6.416.494,88 % 14,04%	
	Monte salari 2003	€ 646.272,27	0,50%	€ 3.231,36	
CCNL 11/04/08 (a partire dall'anno 2008)	Articolo 8 c. 2 A decorrere dal 31/12/2007 e a valere sull'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, c.2 CCNL 22/01/2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al c. 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.				€ 4.389,82
	Spesa personale	€ 1.106.060,34	Entrate correnti	€ 6.765.880,11 % 16,35%	
	Monte salari 2005	€ 731.636,00	0,60%	€ 4.389,82	
TOTALE INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL					€ 19.376,52

c) ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

CCNL 05/10/2001	Articolo 4, comma 2 incremento risorse art.15 CCNL 01/04/1999 dell'importo annuo RIA ed assegni "ad personam" personale comunque cessato del servizio a far data dal 01/01/2000.				€ 7.636,14
CCNL 9/05/06	Articolo 6 importo risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40 D.L. n. 269/2003 (vincolate alla retribuzione di risultato ...)				€ -
CCNL 9/05/06	Dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 9/05/06 Incremento valori posizione economica (dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 9/05/06 e n. 14 CCNL 22/01/08)				
TOTALE INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'					€ 7.636,14

d) RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili sono così determinate:

RISORSE VARIABILI		Articolo 31, comma 3		
CCNL RIFERIMENTO	di	DESCRIZIONE DELLA FONTE DEL FINANZIAMENTO	IMPORTO	
CCNL 01/04/1999		<u>Articolo 15, comma 1 lettera d)</u> come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001 – somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (contratti di sponsorizzazione, convenzioni per consulenze e servizi aggiuntivi, contributi dell'utenza).	€ -	
CCNL 01/04/1999		<u>Articolo 15, comma 1, lettera e) come integrato dall'art. 4, comma 3, del CCNL 5/10/2001 - Risparmi PART- Time</u> ABROGATO DALL'ART. 73 c. 2 lett. c) D.LGS 112/2008		
CCNL 01/04/1999		<u>Articolo 15, comma 1, lettera k)</u> – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto: Normativa di riferimento	€ 6.145,18	
		art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI) -		
		L.r. 23.05.1997, n. 19		€ 6.145,18
		TOTALE		€ 6.145,18
CCNL 01/04/1999		<u>Articolo 15, comma 2</u> – Eventuale integrazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997	€ -	
		Monte salari 1997	1,20%	
			0	
CCNL 01/04/1999		<u>Articolo 15, comma 5</u> – Attivazione nuovi servizi ed attività e/o processi di riorganizzazione finalizzati all'ampliamento di quelli esistenti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	€ -	
CCNL 01/04/1999		<u>Articolo 15, comma 5</u> – Attivazione nuovi servizi ed attività e/o processi di riorganizzazione finalizzati all'ampliamento di quelli esistenti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	€ -	
CCNL 14/09/2000		<u>Articolo 54</u> – Quota parte rimborso spese notificazione atti Amministrazione Finanziaria	€ -	
TOTALE RISORSE VARIABILI			€ 6.145,18	

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale:

CCNL 01/04/1999 Articolo 15, comma 1, lettera k)	Quota fondo per la progettazione e l'innovazione ai sensi dell'art. 93, commi 7 bis e seguenti del D.Lgs. 12/04/2006, n.163 introdotti dall'articolo 13 bis del D.L. n. 90/2014 convertito nella L. n. 114/2014	€ 25.000,00
	TOTALE	€ 25.000,00

e) EVENTUALI DECURTAZIONI DAL FONDO

Legge n. 122/2010 di conversione del D.L. 78/2010, art. 9 comma 2 bis	<u>Decurtazione per personale cessato, ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis</u>				
	A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. VALORE IN NEGATIVO				
	<u>Determinazione della variazione media del personale cessato</u>				
	N° dip. al 1.1.2010	N° dip. al 31.12.2010	N° dip. al 1.1.2013	N° dip. al 31.12.2013	Variazione biennale media
	25,51	26,48	25,51	25,51	0,49

		Determinazione della variazione media del fondo				
		Fondo parte stabile	Valore medio procapite fondo	Variazione media dip. Cessati	Decurtazione	
		€ 125.694,26	€ 4.835,32	€ 0,49	€ 2.345,13	
CCNL 01/04/1999		Articolo 15, comma 1, lettera l) – Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per trasferimenti a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)				€ 5.157,45
QUESITO ARAN 499-15B3 E PARERE CORTE CONTI LOMBARDIA 1037/2010		Decurtazione incaricati di Posizione Organizzativa A seguito del conferimento degli incarichi di responsabile degli uffici e servizi e dell'attribuzione della retribuzione di posizione, il fondo dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 deve essere decurtato della quota delle risorse prima destinate al pagamento dei compensi per il salario accessorio del personale interessato: le risorse che confluiranno sono impiegate per la costituzione del fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato (art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999. QUOTA CALCOLATA SULLA MEDIA DEGLI ONERI DEGLI ULTIMI 2 ANNI per le n. 3 PO nominate				€ 8.213,01
CCNL 01/04/1999		Articolo 19, comma 1 – Insieme delle risorse già utilizzate per il primo inquadramento delle ex q.f. 5 ^a dell'area della vigilanza (Art. 7, c. 7, CCNL 31/3/1999) - Personale rimasto presso l'Ente a seguito di cambio di mansione				€ 136,34
		– Insieme delle risorse già utilizzate per il primo inquadramento delle ex q.f. 5 ^a dell'area della vigilanza (Art. 7, c. 7, CCNL 31/3/1999) - Importo da trasferire all'Unione per Personale di Vigilanza				€ 272,69
TOTALE DECURTAZIONI DELLE RISORSE STABILI CONSOLIDATE					€ 13.779,49	
Legge n. 122/2010 di conversione del D.L. 78/2010, art. 9 comma 2 bis	Decurtazione per personale cessato, ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis				€ 6.433,33	
	A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. VALORE IN NEGATIVO					
	Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014)					
	Determinazione della variazione media del personale cessato					
	N° dip. al 1.1.2015	N° dip. al 31.12.2015	N° dip. al 1.1.2016	N° dip. al 31.12.2016		Variazione biennale media
22,50	22,00	22,00	22,00	0,49		
Decurtazioni per effetto di cessazioni 2015				€ 1.254,23		
TOTALE DECURTAZIONI DELLE RISORSE VARIABILI					€ 7.687,56	

SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

TOTALE FONDO PARTE STABILE CON DECURTAZIONE	€ 111.914,77
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE CON DECURTAZIONE * (vedi prospetto B)	6.145,18
DECURTAZIONE PERSONALE CESSATO	7.687,56
RESIDUI FONDI ANNO PRECEDENTI	-----
RESIDUI FONDI STRAORDINARIO ANNI PRECEDENTI	-----
TOTALE	€ 110.372,39
INQUADRAMENTO EX LED	€ 3.005,56
DEDUZIONE PER P.E.O. IN GODIMENTO ANNO 2018	€ 21.115,75
P.E.O. E INDENNITA' DI COMPARTO IN GODIMENTO AL PERSONALE TRASFERITO ALL'UNIONE DEI COMUNI	€ 10.793,12
DEDUZIONE SALARIO ACCESSORIO TRASFERITO ALL'UNIONE AL NETTO DELLE P.E.O E DELL'INDENNITA' DI COMPARTO	€ 15.977,00
DEDUZIONE EX 3A E 4A QUALIFICA RINQUADRATI CAT. BI	€ 199,06
DEDUZIONE PER INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2018	€ 9.642,38
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 49.639,52

RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE DEL FONDO

Art.68 comma 2 lettera g) CCNL 2018 – INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE risorse per euro 25.000,00.

TITOLO III DEPURAZIONI DEL FONDO PARTE STABILE

ART.4 – DEPURAZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.31 DEL CCNL DEL 22/01/2004 DELLE RISORSE STABILI PER ESSERE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI COMPARTO

Scritto a mano:
S. M. P.
17/11/18
B.

Le risorse stabili del fondo di cui al precedente articolo 3 vengono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto, secondo la disciplina dettata dall'articolo 33 del CCNL 22/01/2004, quantificate per l'anno 2018 in Euro € 9.642,38 .

ART. 5 – DEPURAZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22/01/2004 DELLE RISORSE STABILI PER ESSERE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLE CATEGORIE GIA' EFFETTUATE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA2, LETT. B DEL CCNL DELL'01/04/1999

Ai sensi dell'articolo 34, comma 1, del CCNL del 22/01/2004, le risorse economiche già destinate alle progressioni orizzontali della categoria, in relazione al loro costo originario, sono interamente a carico del fondo di cui al precedente articolo 3, quantificate per il 2018 in euro 21.115,75

ART.6 – DEPURAZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22/01/2004 DELLE RISORSE STABILI PER ESSERE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ EX 3° E 4° QUALIFICA FUNZIONALE.

Le risorse stabili del fondo di cui al precedente articolo 3 vengono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità al personale ex 3° e 4° qualifica funzionale reinquadrato nella categoria B1, quantificate per l'anno 2018 in euro 199,06.

ART.7 –DEPURAZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.31 DEL CCNL DEL 22/01/2004 DELLE RISORSE STABILI PER ESSERE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE TRASFERITO ALL'UNIONE DEI COMUNI.

Le risorse stabili del fondo di cui al precedente articolo 3 vengono depurate dalle somme destinate alla corresponsione del salario accessorio del personale trasferito all'Unione dei Comuni comprese PEO ed indennità di comparto, quantificate per l'anno 2018 in euro € 26.770,12.

TITOLO IV

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RESTANTI RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITA'

ART.8 -DISCIPLINA DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Le risorse variabili e le risorse stabili, residuanti dopo la prioritaria destinazione del finanziamento degli istituti aventi carattere di stabilità, vengono utilizzate per gli istituti descritti nei successivi articoli secondo le previsioni dei contratti collettivi vigenti e le ulteriori disposizioni del contratto collettivo decentrato integrativo vigente nel Comune di Lanusei.

Si da atto che:

- per il finanziamento di tutti gli istituti aventi carattere di variabilità dovranno essere utilizzate prioritariamente le risorse variabili e solo ad esaurimento completo delle stesse potranno essere utilizzate le risorse stabili ancora disponibili;
- gli importi relativi all'utilizzazione delle risorse tra i diversi istituti sia stabili che variabili vengono quantificati in maniera presunta, il Responsabile dell'area degli affari giuridici ed economici è autorizzato sin d'ora ad effettuare le opportune modifiche in positivo o negativo alle risorse indicate nel presente contratto per consentire il finanziamento completo degli istituti;
- le risorse che dovessero residuare o necessitare al finanziamento degli istituti indicati nel presente contratto, aventi carattere stabile o variabile, comporteranno modifiche in positivo o in negativo nel finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale ed organizzativa;

- eventuali maggiori o minori risorse stabili o variabili, che dovessero risultare disponibili o indisponibili per effetto di chiarimenti interpretativi sull'applicazione delle norme contrattuali comporteranno modifiche in positivo o in negativo sul finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale o organizzativa.

ART.9 -RISORSE DESTINATE ALL'INDENNITÀ DI RISCHIO

Art. 41, CCNL 22/01/2004, ART. 37 DEL CCNL14/09/2000. Art. 11 CCDI vigente (2016/2018)

Sulla base delle casistiche di rischio individuate dal CCDI vigente e del personale esposto a tali tipologie di rischio, si quantifica uno stanziamento di Euro **360,00**.

ART.10- RISORSE DESTINATE AL MANEGGIO VALORI

Art. 36 CCNL 14 Settembre 2000, art. 17comma 2 lett. d) CCNL 1 Aprile 1999. Art. 13 CCDI vigente.

Sulla base del personale in possesso dei requisiti previsti dai suddetti contratti nazionali e dal CCDI-parte normativa vigente, si prevede uno stanziamento di Euro **730,00**.

ART.11- RISORSE DESTINATE ALLA REPERIBILITÀ

Art.23 CCNL 14 settembre 2000, come integrato dal CCNL 5 ottobre 2001.

In applicazione di quanto disciplinato dall'art. 14 del CCDI vigente (2016-2018), si quantifica uno stanziamento di Euro **1.800,00**.

ART.12 - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Art.36, comma 2, del CCNL 22.01.2004, e Art. 15 CCDI vigente.

Il budget per l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, nel rispetto dei criteri e modalità stabiliti, in particolare, dall'art. 15 del CCDI-PARTE NORMATIVA viene determinato in Euro **900,00**.

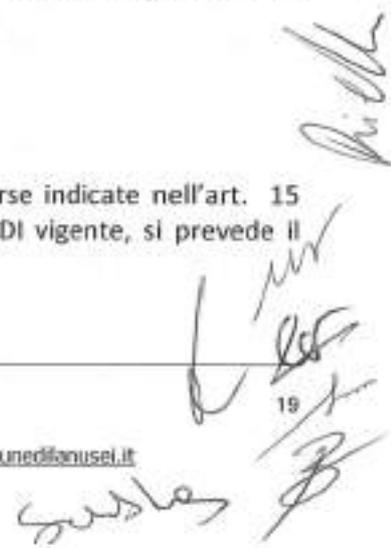
ART.13 - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ.

Art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL dell'01/04/1999, come modificato dall'Art. 7 comma 1 del CCNL del 09/05/2006 , e Art. 16 del CCDI vigente (2016/2018).

Il budget per l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, nel rispetto dei criteri e modalità stabiliti, in particolare, all'art. 16 del CCDI-PARTE NORMATIVA viene determinato in Euro **11.265,22**.

ART.14 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, ai sensi da quanto previsto nell'art. 17 CCDI vigente, si prevede il seguente stanziamento:



- ✓ Fondo per la progettazione e l'innovazione ai sensi dell'art. 93, commi 7 bis e seguenti del D.Lgs. 12/04/2006, n.163 introdotti dall'articolo 13 bis del D.L. n. 90/2014 convertito nella L. n. 114/2014- Euro **25.000,00**.

ART.15 – RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA (PRODUTTIVITÀ)

Art.17, comma 2 lett. a, del CCNL 01/04/1999 ed art. 9 CCDI VIGENTE.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

Il budget per il pagamento della produttività per l'anno 2018 viene determinato in **Euro 34.584,30** da erogare sulla base di quanto previsto dall'art. 9 del CCDI vigente.

La valutazione del personale verrà effettuata secondo il Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 05/09/2013.

ART.16 QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Descrizione	Importo
Indennità di comparto- Art. 33 CCNL 22.1.2004	€ 9.642,38
Progressioni economiche orizzontali – Art. 17, comma 2,lett.b)	€ 21.115,75
Somme da destinare per le nuove P.E.O	
Inquadramento EX LED	€ 3.005,56
Indennità 3° e 4° qualifica	€ 199,06
Salario accessorio personale trasferito all'Unione al netto delle PEO ed dell' indennità di comparto	€ 15.977,00
P.E.O. e indennità di comparto in godimento al personale trasferito all'unione dei comuni	€ 10.793,12
Indennità di rischio- Art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999	€ 360,00
Indennità di disagio- Art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01/04/1999	0
Indennità di maneggio valori- Art. 17, comma 2, lett.d) del CCNL 01/04/1999	€ 730,00

Reperibilità	€ 1.800,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	€ 900,00
Indennità particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 11.265,22
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€ 34.584,30
TOTALE (al netto delle risorse per prestazioni di cui all'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999	€ 110.372,39

Delegazione di parte Pubblica:

-Dr.ssa Antonina Mattu

Presidente

Antonina Mattu

-Sign. Marco Dino Romano lai

Componente

Marco Dino Romano lai

-Ing. Paolo Nieddu

Componente

Paolo Nieddu

-Dr.ssa Sandra Demurtas

Componente

Sandra Demurtas

R.S.A.:

-Sig.ra Marisa Usai

(CGIL)

Marisa Usai

-Sign. Efisio Balloi

(CISL)

Efisio Balloi

-Sig.ra Dessì Donatella

(CGIL)

Donatella Dessì

Organizzazioni sindacali territoriali:

Sign.ra Marina Loddo

(CGIL)

Signature

