



COMUNE DI VALGUARNERA
(Provincia di Enna)

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N 24 DEL 24-02-2014

OGGETTO: Approvazione ipotesi di accordo e autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI - Parte normativa 2013/2015 – Parte Economica 2013

COMPONENTI LA GIUNTA COMUNALE	PRESENTE	ASSENTE
<i>LEANZA SEBASTIANO SINDACO</i>	X	
<i>PROFETA GIUSEPPE ASSESSORE</i>	X	
<i>DRAIA' ELEONORA ASSESSORE</i>	X	
	3	0

Regolarità Tecnica attestata ed acquisita dal Responsabile del Settore Economico e Finanziario

Regolarità Contabile attestata ed acquisita dal Responsabile del Settore Economico e Finanziario

L'anno duemilaquattordici, il giorno 24, del mese di febbraio, alle ore 12,00, nella sede Municipale del Comune di Valguarnera

LA GIUNTA COMUNALE

Con la partecipazione del Segretario Generale dott. Alfredo Verso

VISTO l' O.R.E.L.

VISTA la L.R. n° 44/91;

Visto l'art.12 della L.R. 30/00;

Visto lo Statuto Comunale approvato con delibera C.C. n. 119 del 17/11/2003;

Vista la delibera di G.C. n. 120 del 18/06/10;

Vista la proposta del Responsabile del Settore Affari Generali allegato n. (1) che fa parte integrante del presente atto deliberativo

Preso atto che sulla proposta risulta attestata la Regolarità Tecnica ~~e Contabile~~, allegato n. (2);

Preso atto che sulla proposta risulta attestata la Regolarità Contabile, allegato n. (3)

Ritenuto che la sottoscrizione delle attestazioni rilasciate ai sensi dell'art.12 della L.R. 30/00 equivalgono ad attestazioni di regolarità formale e sostanziale del provvedimento;

Vista la proposta del Sindaco (allegato ~~4~~)

Sentito il Parere Favorevole del Segretario Generale

DELIBERA

1) *Approvare la proposta redatta dal Responsabile del Settore Affari Generali, che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, con le proposte di modifica ed integrazione che si evidenziano dalla allegata proposta del Sindaco;*

2) *Autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI, conferendole ampia discrezionalità ad apportare ulteriori modifiche ed integrazioni che dovessero evidenziarsi in sede di approfondimento/confronto con le RSU e le OO.SS.;*

3) *Trasmettere il presente atto alle OO.SS. provinciali e alle RRSU;*

4) *Riservarsi di provvedere con formale provvedimento di prendere atto della sottoscrizione del CCDI e di darne attuazione in tutte le sue parti.*

Il Segretario Generale

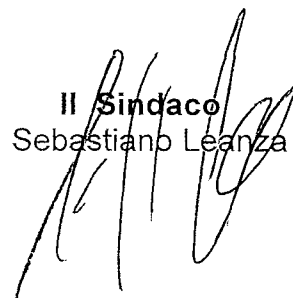
Alfredo Verso



L'Assessore Anziano
Profeta Giuseppe

Il Sindaco

Sebastiano Leanza



- Allegato (1) -



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

OGGETTO: APPROVAZIONE IPOTESI DI ACCORDO E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI - PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013/2015 - PARTE ECONOMICA 2013.

Propone: il Responsabile Settore Affari Generali.

Visti i CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali ed in particolare gli articoli ai sensi dei quali sono state costituite le risorse decentrate;

Considerato che i CCNL prevedono la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e che le risorse decentrate siano determinate annualmente;

Rilevato che il D.Lgs. 150/2009, come integrato dal D.Lgs. 141/2011, impone l'adeguamento dei contratti a far data dall'anno 2013;

Rilevato che la Delegazione Trattante si è riunita in data 28/10/2013, 11/11/2013, 20/11/2013 e 04/12/2013 e che nell'ultima seduta la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali hanno approvato e sottoscritto l'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2013-2015 E DI PARTE ECONOMICA 2013 (All. **A**);

Vista la determinazione del Responsabile del Settore AA.GG. n. 138 del 30/12/2013 con la quale è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 ammontante complessivamente ad €. 240.139,26, così ripartite:

- Risorse stabili € 158.180,01
- Risorse variabili € 47.932,25
- Risorse a specifica destinazione € 34.027,00

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 22/01/2014 sulla predetta costituzione;

Vista la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Contratto Integrativo per il triennio 2013-2015, parte normativa, e per l'anno 2013, parte economica, redatta in conformità a quanto stabilito con Circolare 25/2012 del Ministero Economie e Finanze (All. **B**);

Considerato che il Collegio dei Revisori dei Conti ha trasmesso la certificazione favorevole di compatibilità degli oneri conseguenti con i vincoli di bilancio e di rispetto del contenimento e riduzione della spesa di personale (All. **C**);

Ritenuto, pertanto, che ricorrono i presupposti per autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante a procedere alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo di parte normativa per il triennio 2013-2015 e di parte economica per l'anno 2013;

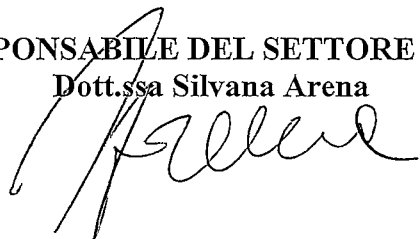
PROPONE DI

Per le motivazioni in premessa indicate e che qui si intendono riportate e trascritte

- 1) **Prendere atto** dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato triennio 2013-2015 parte normativa e anno 2013 parte economica, sottoscritto in data 04/12/2013 dalla Delegazione Trattante di questo Comune, che viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (All. **A**).
- 2) **Prendere atto** che il Fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2013 ammonta a complessivi €. 240.139,26, come da costituzione effettuata con determinazione del Responsabile del Personale n. 138 del 30/12/2013.
- 3) **Prendere atto** della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Contratto Integrativo triennio 2013-2015 parte normativa a anno 2013 parte economica (All. **B**).

- 4) **Prendere atto** della certificazione favorevole di compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e di rispetto del contenimento e riduzione della spesa di personale redatta il 22/01/2014 dal Collegio dei Revisori dei Conti relativa alla costituzione e ripartizione del Fondo 2013 (All.6).
- 5) **Autorizzare** il Presidente della Delegazione Trattante di questo Comune alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa triennio 2013-2015 e di parte economica anno 2013.
- 6) **Demandare** al Responsabile del Settore AA.GG. l'attuazione degli adempimenti connessi e consequenziali.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AA.GG.
Dott.ssa Silvana Arena



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI
VALGUARNERA CAROPEPE
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

- ALLEGATO A - *PARTE INTERSA*

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio e, a seguito della deliberazione n. ____ del _____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, l'anno _____ il giorno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

la **Delegazione di parte pubblica**, così composta:

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------------------|
| - Dott. Alfredo Verso | Segretario Generale/Presidente |
| - Dott.ssa Arena Silvana | Responsabile del Settore Affari Generali |
| - Dott. Calogero Centonze | Responsabile del Settore Economico-finanziario |
| - Arch. Mazza Nicola | Responsabile del Settore Tecnico |
| - Dott.ssa Cafà Maria Cristina | Responsabile del Settore Socio-assistenziale |

e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

per le OO.SS. territoriali di comparto:

- Sig. Antonino D'Alia - CISL
- Sig. Giovanni Lavallo - CGIL
- Sig. Giuseppe Adamo - UIL

per la R.S.U.

- Sig.ra Accorso Maria Grazia
- Sig. Nicoletti Salvatore
- Sig. Villareale Francesco
- Sig.ra Presti Carmela
- Sig. La Bella Roberto

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Valguarnera Caropepe.

**Titolo I
Disposizioni generali**

**Art. 1
Premessa**

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che *"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:*

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto Regioni - Autonomie Locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei Sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

miglioramento della funzionalità dei servizi;

accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti;

prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli Enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Valguarnera Caropepe e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1° gennaio dell'anno in corso a prescindere dal momento della sottoscrizione.

4. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

5. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999, sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto

collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "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. 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".

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione e le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta a tutti i componenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili di altri trenta giorni con obbligo, ove non si raggiunga l'accordo, di riassumere le proprie posizioni.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 7 del CCNL 1.4.1999 e dall'art.6 del CCNL 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della Delegazione Trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell' art. 4 del CCNL 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art.16, comma 1, del CCNL 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 5 giorni dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in tre giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione, entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della Delegazione Trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli Enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9
Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a tutti i suoi componenti. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 10
Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per le quali è prevista dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero, così come previsto dalle legge 12 giugno 1990, n. 146 modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 831.

Art. 12 **Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le OO.SS. possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo a successivo protocollo.

Art. 13 **Pari Opportunità**

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità, nonché ad avviare un progetto di azioni positive di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale femminile, con perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, che tende ad evitare assegnazioni di mansioni aventi carattere discriminatorio e/o prive di ogni possibile evoluzione professionale.
2. Può essere costituita una Commissione paritetica composta da: due rappresentanti nominati dall'Amministrazione fra i Responsabili dei Settori, uno dei quali svolgerà le funzioni di Presidente, due Componenti tra le RSU e due Rappresentanti delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale.
3. La Commissione è chiamata ad esaminare, anche su richiesta dei singoli lavoratori dipendenti, problematiche riguardanti disparità di trattamento, ipotesi di mobbing, stalking, femminicidio ecc. Le risultanze dei lavori della Commissione verranno sottoposti all'Amministrazione per l'adozione delle misure consequenziali necessarie alla eliminazione delle disfunzioni segnalate.

TITOLO IV Disposizioni diverse

Art. 14 **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.L.vo n.81/2008 e s.m.i. in materia di tutela e sicurezza dei lavoratori nei luoghi lavoro.
2. Il Documento di valutazione dei rischi, (DVR) verrà redatto ed aggiornato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in collaborazione con il Medico Competente (MC) ed il RLS.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché venga garantita, la tutela e la salute dei lavoratori, nei luoghi di lavoro.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, gli organi istituzionali, assegnano le necessarie risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi atti a ridurre i rischi nei luoghi di lavoro.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

2. A tal fine l'Ente destina, compatibilmente con le norme finanziarie di riferimento e le disponibilità di bilancio, le necessarie risorse.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite istituzioni ed agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- per il personale neoassunto e/o trasferito per mobilità interna il Responsabile del Settore, provvederà a formare ed informare il personale, su protocolli interni di funzionamento del Settore, sulla sicurezza e sui relativi rischi e sull'utilizzo delle attrezzature in dotazione, attestando l'avvenuta formazione/informazione;
- per il personale in servizio, corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione per:
 - la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

5. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Art.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi

la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

Art.17

Istituzione Sportello Europa

L'Amministrazione si impegna ad istituire uno Sportello Europa. Le attività dello Sportello seguiranno due direttrici: da un lato, fornire informazioni mirate ai vari settori del Comune, dall'altro sarà rivolto all'esterno: alle imprese, ai giovani ed a tutti i cittadini per rispondere alle richieste di approfondimento relative ai programmi e alle opportunità di finanziamento dell'Unione Europea, mediante la pubblicazione sul sito web del Comune dei bollettini, infobandi, ecc..

TITOLO V

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 18

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 che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, 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 determinata annualmente, 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, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e/o agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 19

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 di €. 30,00, per come determinata dall'art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004.
2. Si individuano quali fattori rilevanti di rischio:
 - a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da raccolta e smaltimento rifiuti solidi e urbani e da rimozione e utilizzo di mezzi meccanici ed utensili;
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 17) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi

diritto, che sono di esclusiva competenza del Responsabile di P.O., sulla base delle valutazioni rilevabili dal DVR che comprende la valutazione sui rischi da parte del Medico Competente.

4. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di P.O.

Art. 20 **Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità il cui compenso viene stabilito in €. 30,00 mensili.

2. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psico fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero.

3. Vengono individuate le seguenti tipologie:

- a. orario spezzato;
- b. orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
- c. orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 7,00;
- d. orario di lavoro con prestazione lavorativa che si protrae oltre le ore 15,00;
- e. orario con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale impiegato in turnazione;
- f. orario di lavoro con prestazione lavorativa alternata nei turni antimeridiano/pomeridiano in strutture che erogano servizi per un periodo inferiore a 10 ore giornaliere;
- g. attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici;
- h. attività di sportello: dipendenti che svolgono servizio all'utenza in appositi "punti di sportello" organizzati nella settimana secondo predefiniti orari di apertura al pubblico, intendendosi per pubblico il cittadino-utente e non l'utenza interna (dipendenti, studenti,....).

4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di P.O.

5. L'erogazione delle indennità, non cumulabile con il rischio, avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di P.O.

Art. 21 **Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati (rapporto totale dei valori maneggiati durante l'anno/12 mesi).

2. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo.

3. 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.

4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell' indennità:

- media mensile di valori fino a €. 700,00 indennità €. 0,52/g
- media mensile di valori compresi tra €. 701,00 e €. 1.000 indennità €. 1,00/g
- media mensile di valori superiore a €. 1.000,00 indennità €. 1,55/g

La media mensile dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili o da altri documenti.

Art. 22

Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. L'erogazione delle indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di P.O.

Art. 23

Indennità di orario notturno, festivo e notturno/festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno, festivo e festivo/notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio.

3. L'erogazione delle indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di P.O. entro il 2° mese successivo a quello di maturazione.

Art. 24

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa) cui siano attribuite, con formale atto di organizzazione da parte del Responsabile di Settore, specifiche responsabilità, possa essere corrisposta un'indennità annua fino ad un massimo di €. 2.500,00.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL 1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (CATEGORIE D e C)	IMPORTO ANNUO
Responsabilità di Servizio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti. Elevata autonomia, coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane, concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile P.O., gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, predisposizione e firma di tutte le proposte da sottoporre alla adozione del Responsabile di Settore.	MINIMO € 2.000,00 MASSIMO € 2.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità individuati dai Responsabili di Settore con formale provvedimento.	MINIMO € 600,00 MASSIMO € 1.000,00

DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (CATEGORIA B)	IMPORTO ANNUO
Compiti di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente con un minimo di n. 3 unità o che svolga funzioni amministrative di particolare impegno professionale.	MINIMO € 1.000,00 MASSIMO € 1.600,00

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote trimestrali.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità e, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.

6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

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

8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 25

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche funzioni

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo, nella misura massima di €. 300,00 annui.

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

DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE FUNZIONI	IMPORTO ANNUO MASSIMO
Ufficiale di Stato Civile	€. 300,00
Ufficiale di Anagrafe	€. 300,00
Ufficiale Elettorale	€. 300,00
Responsabile dei Tributi	€. 300,00
Archivisti informatici	€. 300,00
Addetti agli Uffici per le relazioni con il pubblico	€. 300,00
Funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori	€. 300,00
Personale addetto ai servizi di Protezione Civile	€. 300,00

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

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata trimestralmente.

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

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

Art.26

Reperibilità

Le parti stabiliscono di istituire il servizio di reperibilità e pronta disponibilità da disciplinare con apposito Regolamento.

Art. 27
Progressioni economiche orizzontale

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.n.150/2009.
2. I Responsabili di PO, nel limite delle risorse disponibili ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art.5 del CCNL 31.3.1999 e secondo le metodologie allegate al presente C.C.D.I.
3. Le parti ritengono che possa essere applicato l'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, che stabilisce che le progressioni orizzontali producono nel triennio 2011 – 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici.

Art. 28
Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

I compensi premiali sono collegati alla valutazione delle prestazioni individuali, secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente, avendo riguardo:

- ai risultati ottenuti;
- alla qualità della prestazione
- all'impegno individuale
- al grado di motivazione nell'attività.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si ripartisce in due tipologie di premi:

a) per il 50% collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti, (**performance individuale**).

b) per il 50% collegato al peso e al raggiungimento di predeterminati obiettivi o progetti di rilievo strategico per l'Ente (**performance organizzativa**).

A tale scopo il fondo viene ripartito in due quote da destinare rispettivamente alla *performance organizzativa* e alla *performance individuale* nelle proporzioni di cui sopra.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono suddivise per ciascun Settore in funzione del numero dei dipendenti assegnati e delle categorie giuridiche ricoperte, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e secondo i seguenti parametri:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B	120
C	140
D	160

Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

Performance individuale

Il 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dai Responsabili di Settore (individuati in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure:

- a) le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il personale dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi avviene, entro il mese di marzo dell'anno successivo, applicando sia il punteggio riportato nelle schede di valutazione;
- e) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).
Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
- f) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio che l'Ente potrà destinare al finanziamento dell'anno successivo.

Performance organizzativa

Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- e) entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 29

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

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che vengano indicate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche)
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI)
- c) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 (disciplina processo tributario)
- d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT
- e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria)
- f) le risorse derivanti dal'art. 208 del C.d.S.

Art. 30

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell' art. 54 del CCNL 14.9.2000 si prevede che l'amministrazione verifichi se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria da destinare all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale che verrà stabilita in funzione delle notificazioni effettuate.

Art.31

Norma transitoria

Le parti convengono che per l'anno 2013 le risorse destinate al salario accessorio verranno corrisposte al personale dipendente con la medesima metodologia di valutazione disciplinata nel precedente CCDI.

Art.32

Norma finale di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si fa riferimento ai CCNL in vigore.

LA PARTE PUBBLICA

LA PARTE SINDACALE

COMUNE DI VALGUARDIA MARONE
(PROVINCIA DI ENNA)

**METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE AI FINI DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

La progressione economica all'interno della categoria si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA "A"**

Per le progressioni economiche nell'ambito della Cat. "A", per tutte le posizioni da conseguire, vengono valutati i seguenti elementi, adeguatamente semplificati rispetto alle altre categorie, in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati (**art.5, co. 2, lett. a**):

1. Esperienza acquisita (anzianità)
2. Risultati conseguiti
3. Qualità della prestazione individuale resa

Fissato **100** il **valore massimo globale** attribuibile, si sviluppa un sistema di valutazione così articolato:

1. Esperienza acquisita (anzianità)	Valore Massimo Parziale 50
2. Impegno profuso	Valore Massimo Parziale 25
3. Qualità della prestazione individuale resa	Valore Massimo Parziale 25

1. Esperienza acquisita (anzianità) (V. M. P. 50)

Per esperienza acquisita si intende l'anzianità di servizio acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" presso il Comune o presso altri enti dello stesso comparto, nei casi di processi di mobilità; la valutazione va riferita ai seguenti elementi:

* Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **non attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 15**

(Valore 0,15 per ciascun mese)

* Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 35**

(Valore 0,2 per ciascun mese)

2. Impegno profuso

(V. M. P. 25)

L'impegno profuso rappresenta il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri:

- Minimo livello di impegno profuso: Valore 5
- Mediocre livello di impegno profuso: Valore 15
- Significativo livello di impegno profuso: Valore 20
- Elevato livello di impegno profuso: Valore 25

3. Qualità della prestazione individuale resa

(V. M. P. 25)

La qualità della prestazione va valutata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto del grado di autonomia e precisione nello svolgimento delle mansioni, della cortesia e disponibilità dimostrata, della effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni.

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

Valore massimo 10

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

- Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi::

Valore massimo 10

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva: **Valore massimo 5**

- Scarsa Valore 1
- Minimale Valore 2
- Significativa Valore 3
- Rilevante Valore 4
- Elevata Valore 5

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE "B" E "C"**

A. ACQUISIZIONE DELLE POSIZIONI B2 -B4- C2 e B3- B5 - C3

Per i passaggi alle posizioni economiche "B2" - "B4" - "C2", e alle posizioni "B3" - "B5" - "C3", rispettivamente, *prima* e *seconda* posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali, vengono valutati i seguenti elementi (**art. 5, co. 2, lett. b e c**):

1. Esperienza acquisita (anzianità);
2. Risultati conseguiti;
3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento collegati alle attività lavorative;
4. Impegno profuso;
5. Qualità della prestazione individuale resa.

Fissato 100 il **valore massimo globale** attribuibile, si sviluppa un sistema di valutazione così articolato:

1. Esperienza acquisita (anzianità)	Valore Massimo Parziale 20
2. Risultati conseguiti	Valore Massimo Parziale 20
3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Valore Massimo Parziale 20
4. Impegno profuso	Valore Massimo Parziale 10
5. Qualità della prestazione individuale resa	Valore Massimo Parziale 30

1. Esperienza acquisita (anzianità) (V. M. P. 20)

Per esperienza acquisita si intende l'anzianità di servizio acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" presso il Comune o presso altri enti dello stesso comparto, nei casi di processi di mobilità, valutata con riguardo al contenuto funzionale delle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale in riferimento alle declaratorie della stessa categoria o di quella immediatamente inferiore.

- Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **non attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 5**

(Valore 0,1 per ciascun mese)

- Attività prestata in posizione professionale riferibile a **categoria inferiore** a quella di ascrizione in mansioni **attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 10**

(Valore 0,1 per ciascun mese)

- Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **non attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 15**

(Valore 0,2 per ciascun mese)

- Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 20**

(Valore 0,2 per ciascun mese)

2. Risultati conseguiti

(V. M. P. 20)

I risultati conseguiti rappresentano il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri:

- Minimo livello di raggiungimento e di realizzazione: Valore 4
- Mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione: Valore 8
- Significativo livello di raggiungimento e di realizzazione: Valore 12
- Elevato livello di raggiungimento e di realizzazione: Valore 16
- Massimo livello di raggiungimento e di realizzazione: Valore 20

3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento

(V. M. P. 20)

- **Capacità di autonomia funzionale** nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute: **Valore massimo 10**
 - Scarsa Valore 2
 - Minimale Valore 4
 - Significativa Valore 6
 - Rilevante Valore 8
 - Elevata Valore 10
- **Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato** delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si è adibiti: **Valore massimo 10**
 - Scarsa Valore 2
 - Minimale Valore 4

- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

4. Impegno profuso

(V. M. P. 10.)

Rappresenta il grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati; la valutazione va effettuata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto della disponibilità manifestata alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni e della effettiva partecipazione ai processi produttivi, in funzione dei risultati da conseguire e/o dei programmi da realizzare:

Valore massimo 10

- Scarso Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativo Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevato Valore 10

5. Qualità della prestazione individuale resa (V. M. P. 30)

La qualità della prestazione va valutata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto del grado di autonomia e precisione nello svolgimento delle mansioni, della cortesia e disponibilità dimostrata, della effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni.

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

Valore massimo 10

- Scarso Valore 2
- Significativo Valore 5
- Rilevante Valore 8
- Elevato Valore 10

- Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi:

Valore massimo 10

- Scarsa Valore 2
- Significativa Valore 5
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:

Valore massimo 10

- Scarsa Valore 2
- Significativa Valore 5

- Rilevante
- Elevata

Valore 8
Valore 10

B. ACQUISIZIONE DELLE POSIZIONI B4 e B5- B6 e B7- C4 e C5

Per i passaggi alle posizioni economiche "B4" e "B5" - "B6" e "B7" - "C4" e "C5", *terza e quarta* posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali, vengono impiegati gli elementi valutativi articolati con riferimento alla categoria "D" (**art. 5, co. 2, lett. b e c**).

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA "D"

Per le progressioni economiche nell'ambito della Cat. "D", per tutte le posizioni da conseguire, vengono valutati i seguenti elementi (**art. 5, co. 2, lett. d**)

1. Impegno profuso;
2. Qualità della prestazione individuale resa;
3. Risultati conseguiti;
4. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento collegati alle attività lavorative.

Fissato **100** il **valore complessivo globale** attribuibile, si sviluppa un sistema di valutazione così articolato:

1. Impegno profuso	Valore Massimo Parziale 10
2. Qualità della prestazione individuale resa	Valore Massimo Parziale 20
3. Risultati conseguiti	Valore Massimo Parziale 40
4. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Valore Massimo Parziale 30

Nella valutazione va tenuto conto, in modo particolare:

- del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o dell'organizzazione del lavoro.

1. Impegno profuso

(V. M.°P. 10)

Rappresenta il grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati; la valutazione effettuata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto della disponibilità manifestata alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni e della effettiva partecipazione ai processi produttivi, in funzione dei risultati da conseguire e/o dei programmi da realizzare:

Scarso	Valore 2
Limitato	Valore 3
Significativo	Valore 4
Rilevante	Valore 5
Elevato	Valore 6
Limitato con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 7
Significativo con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 8
Rilevante con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 9
Elevato con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 10

2. Qualità della prestazione individuale resa (V. M. P. 20)

Rappresenta il livello qualitativo della prestazione e va valutata, con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto del grado di autonomia e precisione nello svolgimento delle mansioni, della cortesia e disponibilità dimostrata nei confronti dell'utenza, della effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni.

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

Valore massimo 10

- Scarso Valore 2
- Significativo Valore 5
- Rilevante Valore 8
- Elevato Valore 10

- Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi:

Valore massimo 10

- Scarso Valore 2
- Significativo Valore 5
- Rilevante Valore 8
- Elevato Valore 10

3. Risultati conseguiti

(V. M. P. 40)

I risultati conseguiti rappresentano il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e degli obiettivi definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri:

- Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi:

Valore massimo 10

- Minimo Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativo Valore 6
- Elevato Valore 8
- Massimo Valore 10

• Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi: **Valore massimo 10**

- Minima Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativa Valore 6
- Elevata Valore 8
- Massima Valore 10

• Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: **Valore massimo 10**

- Minima Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativa Valore 6
- Elevata Valore 8
- Massima Valore 10

• Capacità d'iniziativa personale:

Valore massimo 10

- Minima Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativa Valore 6
- Elevata Valore 8
- Massima Valore 10

4. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento (V. M. P. 30)

• **Grado di preparazione professionale acquisita**, in relazione alle mansioni ed attività in cui si è adibiti: **Valore massimo 10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

• **Capacità propositiva** in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: **Valore massimo 10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8

- Elevata Valore 10

- **Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato** delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si è adibiti: **Valore massimo 10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10



- Allegato (B) -

COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Triennio 2013 – 2015 parte normativa

Anno 2013 parte economica

(Art. 40 del D.Lgs. 165/2001)

- Circolare n.25/2012 del Ministero Economia Finanze -

PARTE I – la relazione illustrativa

La presente relazione riguarda il Contratto Collettivo decentrato Integrativo stipulato per la parte normativa – triennio 2013/2015 – e per la parte economica – anno 2013. Tale contratto riguarda il fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività al personale non dirigente, al fine di adeguare la impostazione contrattuale e legislativa e soprattutto alle modifiche apportate dal D.Lgs. 150/2001.

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2013-2014-2015 parte normativa Anno 2013 parte economica
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperte): - dott. Alfredo Verso- Segretario Generale/Presidente - dott.ssa Silvana Arena – Responsabile Settore AA.GG. - dott. Calogero Centonze – Responsabile Settore Economico-finanziario - arch. Nicolò Mazza – Responsabile Settore Tecnico - dott.ssa M. Cristina Cafà – Responsabile Settore Socio-assistenziale <u>Componenti RSU:</u> - sig.ra Maria Grazia Accorso - sig. Salvatore Nicoletti - dott. Francesco Villareale - sig. Roberto la Bella - sig.ra Carmela Presti <u>OO.SS. firmatarie</u> - CISL, CGIL, UIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal CCDI (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Quadro normativo e contrattuale• Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria• Sistema delle relazioni sindacali• Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali• Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro• Formazione ed aggiornamento professionali• Istituzione Sportello Europa• <u>Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate</u>• Indennità di rischio• Indennità di disagio• Indennità maneggio valori• Indennità di turno• Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e funzioni• Istituzione della reperibilità e pronta disponibilità• Progressioni economiche orizzontale• Risorse per compensare le performance organizzativa e individuale• Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione• Progressioni economiche orizzontale• Risorse destinate alla performance organizzativa e individuale• Risorse per specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Intervento dell'Organo di controllo interno		<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p><u>Si - prot. n. 1105 del 22/01/2014 PARERE FAVOREVOLE alla costituzione del Fondo 2013</u></p>
Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p><u>Assenza di rilievi</u></p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.150/2009?</p> <p><u>Si, con delibera di G.C. del</u></p>
		<p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2, del D.Lgs.150/2009?</p> <p><u>È in corso di predisposizione.</u></p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.150/2009?</p> <p><u>[Redacted]</u></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009?</p> <p><u>[Redacted]</u></p>
Eventuali osservazioni :		<p><u>L'Amministrazione garantisce comunque la trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.</u></p>

1-1 Modulo 1 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo stipulato per la parte normativa, triennio 2013/2015, e per la parte economica, anno 2013, prevede:

- Art. 1 Richiama la normativa ed il quadro contrattuale
- Art. 2 Identifica l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria
- Art. 3 Disciplina l'efficacia del contratto
- Art. 4 Disciplina l'interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 5 Definisce gli obiettivi e gli strumenti relativamente al sistema delle relazioni sindacali e disciplina le convocazioni
- Art. 6 Definisce le norme di comportamento e le clausole di raffreddamento
- Art. 7 Definisce le materie oggetto di contrattazione e concertazione
- Art. 8 Definisce le modalità di concertazione
- Art. 9 Definisce le modalità di informazione
- Art. 10 Definisce le modalità di consultazione
- Art. 11 Disciplina del diritto di assemblea
- Art. 12 Disciplina del diritto di affissione
- Art. 13 Determina le misure necessarie per favorire la pari opportunità e prevede le modalità di costituzione di una Commissione su disparità di trattamento
- Art. 14 Disciplina l'applicazione del D.L.81/2008 in materia di tutela e sicurezza del lavoro e degli impianti.
- Art.15 Promozione della formazione e aggiornamento professionale
- Art. 16 Miglioramento e innovazione degli assetti organizzativi
- Art. 17 Prevede l'istituzione dello Sportello Europa
- Art. 18 Definisce i principi generali per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti
- Art. 19 Disciplina l'istituto dell'indennità di rischio
- Art. 20 Disciplina l'istituto dell'indennità di disagio
- Art. 21 Disciplina l'istituto dell'indennità di maneggio valori
- Art. 22 Disciplina l'istituto dell'indennità di turno
- Art. 23 Specifica l'indennità per lavoro festivo, notturno e festivo/notturno
- Art. 24 Disciplina le modalità di assegnazione delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità previste dall'at. 17 comma 2 lett.f9 CCNL 1/4/99
- Art.25 Disciplina l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche funzioni previste dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004
- Art. 26 Istituzione della reperibilità e pronta disponibilità da definire con apposito Regolamento
- Art. 27 Applicazione delle progressioni orizzontali ai fini giuridici
- Art.28 Definisce le modalità di attribuzione delle risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale
- Art.29 Definizione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
- Art.30 Applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 sulle risorse destinate ai messi notificatori.
- Art.31 Norma transitoria in cui le parti convengono che per l'anno 2013 le risorse destinate al salario accessorio verranno distribuite al personale dipendente con la medesima metodologia di valutazione disciplinata nel precedente CCDI.
- Art. 32 Norma finale di rinvio

ALLEGATO A : Determina del Responsabile Settore AA.GG. n. 138 del 30/12/2013 di costituzione del Fondo – anno 2013

ALLEGATO B : Ipotesi di riparto - anno 2013



b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo 2013

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2013 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come l'indennità di comparto e le progressioni orizzontali) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

INDENNITA' DI RISCHIO

- Importo massimo previsto nel fondo €. _____
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 37 CCNL 14/9/2000, art. 41 CCNL 22/1/2004, art. 17, comma 1 e lett.d) CCNL 1/4/99
- Riferimento all'art. 19 del CCDI 2013-2015

INDENNITA' DI DISAGIO

- Importo massimo previsto nel fondo €. _____
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 17, comma 2 e lett.e) CCNL 1/4/99
- Riferimento all'art. 20 del CCDI 2013-2015

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- Importo massimo previsto nel fondo €. _____
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 36 CCNL 14/9/2000
- Riferimento all'art. 21 del CCDI 2013-2015

INDENNITA' DI TURNO

- Importo massimo previsto nel fondo €. _____
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 22 CCNL 14/9/2000
- Riferimento all'art. 22 del CCDI 2013-2015

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- Importo massimo previsto nel fondo €. _____
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 17, comma 2 lett. f) CCNL 14/9/2000
- Riferimento all'art. 24 del CCDI 2013-2015

INDENNITA' PER SPECIFICHE FUNZIONI

- Importo massimo previsto nel fondo €. _____
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 36, comma 2, CCNL 22/1/2004
- Riferimento all'art. 25 del CCDI 2013-2015

RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

- Importo massimo previsto nel fondo €. 25.732,25
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 17 c. 2 lett.a) CCNL 1/4/99
- Applicazione, per l'anno 2013, dell'art. 31 – norma transitoria.

- L'attribuzione dei compensi verranno erogati a consuntivo con riferimento ai risultati ottenuti e sulla base delle risultanze della valutazione effettuata dai rispettivi Responsabili di Settore tramite schede individuali di valutazione, precedentemente approvate

RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA - DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

- Importo massimo previsto nel fondo € 22.200,00
- Riferimento alla norma del CCNL : art. 17 c. 2 lett.a) CCNL 1/4/99
- Applicazione, per l'anno 2013, dell'art. 31 – norma transitoria.
- L'attribuzione dei compensi verranno erogati a consuntivo con riferimento ai risultati ottenuti e sulla base delle risultanze della valutazione effettuata dai rispettivi Responsabili di Settore tramite schede individuali di valutazione, precedentemente approvate

c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce il precedente CCDI 2006/2009 sottoscritto dalla Delegazione Trattante nella seduta del 18/02/2009.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate verranno erogate, dall'anno 2014, sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità come definiti nel sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa e individuale per come definita all'art.28 del CCDI – parte normativa 2013-2015.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'art. 27 del contratto integrativo di riferimento prevede l'applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, che stabilisce che le progressioni orizzontali producono nel triennio 2011 – 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lvo 150/2009

Dalla sottoscrizione del CCDI, con particolare riferimento all'attribuzione dei premi di produttività collegati al sistema di valutazione della prestazione, ci si attende uno sviluppo dello spirito di squadra e di attenzione al raggiungimento degli obiettivi con il conseguente aumento della produttività di tutto il personale.

g) Altre informazioni eventualmente ritenuti utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

=====



PARTE II – la relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stato costituito con Determina del Responsabile del Settore AA.GG. n. 138 del 30/12/2013, per un totale di €. 240.139,26, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificate:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€. 158.180,01
Risorse variabili	€. 47.932,25
Risorse a specifica destinazione	€. 34.027,00
TOTALE	€. 240.139,26

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a €. 158.180,01 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004 le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e s.m.i., vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato (art. 31.c.2 CCNL 22/1/2004)	€. 111.432,61

Incrementi contrattuali

Incrementi CCNL 5/10/2001(art.4 c. 1)	€. 34.893,57
Incrementi CCNL 22/1/2004 (art.32 c.1)	€. 12.106,46
RIA cessati (art.4 c.2 CCNL 5/10/2001)	€.23.633,30
TOTALE	€. 68.771,61

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

RIA cessati anno precedente 2012 (art.4 c.2 CCNL 5/10/201)	€. 1.210,56
------------------------------------------------------------	--------------------

Sezione II – Risorse variabili

Sono state costituite le seguenti risorse variabili

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione (art.15 c.1 lett k CCNL 98/01) Fondo art.16 L.R. 41/96	€. 25.732,25

Nuovi servizi e riorganizzazione (personale a tempo determinato come da dichiarazione congiunta n. 6 CCNL 22/1/2004 a carico bilancio)	€. 22.200,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 47.932,25

Risorse variabili a specifica destinazione quantificate annualmente

Dette risorse non costituiscono spesa aggiuntiva e non partecipano agli aggregati utilizzati per la verifica di eventuali tetti previsti dalle specifiche normative.

Quote per la progettazione (art.92 cc. 5-6 - D.lgs 163/06)	€. 3.400,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione (art.15-c.1 lett.k CCNL 98/01) Fondo di cui all'art. 13 L.R.17/90 (vigili urbani)	€.10.477,00
Progetti da proventi violazioni art. 208 - c. 5 bis - D.Lgs.285/92 modificato dall'art. 40 l.120/2010 (art.15 - c. 1 lett.k CCNL 98/01)	€.5.250,00
Progetti da proventi derivanti dal recupero evasioni ICI/IMU (art. 3 L.R.n. 1 del 30/1/2006)	€. 9.900,00
Progetti da proventi derivanti dal recupero evasioni TARSU (artt. 30 e 31 del Regolamento TARSU)	€. 5.000,00
TOTALE	€. 34.027,00

Sezione III – Decurtazioni del fondo

Riduzione fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L.78/2010

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio

Riduzione fondo anno 2011 €. 8.285,25

Riduzione fondo anno 2012 €. 8.374,97

Riduzione fondo anno 2013 €. 8.436,27

Riduzione fondo per vincolo limite fondo 2010 ai sensi art.9 c. 2 bis del D.L. 78/2010

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010

Fondo 2013 €. 206.112,26

Fondo 2010 €. 244.762,76

Differenza €. 38.650,50

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposta a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili	€ 158.180,01
Risorse variabili	€ 47.932,25
TOTALE	€ 206.112,26

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Per l'anno 2013 non sono state temporaneamente allocate all'esterno del fondo risorse.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal contratto integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 16.348,68
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 62.768,87
TOTALE	€ 79.117,55

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse

Descrizione	Importo
Indennità di rischio, disagio, maneggio valori, turno (ex art. 17 c.2 lett.d) CCNL 1/4/99	€
Indennità specifiche responsabilità cat. B e C (ex art.17 c. 2 lett.f) CCNL 1/4/99	€
Indennità specifiche funzioni (art.36 c. 2 CCNL 22/1/2004)	€
Compensi produttività individuale e collettiva (art.17 c.2 lett. a) CCNL 1/4/99)	€ 47.932,25
TOTALE	€ 126.994,71

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna destinazione da regolare

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo (totale sezione I)	€ 79.117,55
Totale destinazioni specificamente regolare dal contratto integrativo (totale sezione II)	€ 126.994,71
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	€ 0
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 206.112,26

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna risorsa

Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto di vincoli di carattere generale

La relazione dà dimostrazione del rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale.

- Rispetto di coperture delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2013	Fondo anno 2012	Fondo anno 2011	Fondo anno 2010
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				
Risorse storiche				
Importo unico e consolidato (art. 31 c. 2 CCNL 22/1/2004)	€. 111.432,61	€. 111.432,61	€. 111.432,61.	€. 111.432,61
Incrementi contrattuali				
Incrementi CCNL 5/10/2001(art.4 c. 1)	€. 12.106,46	€. 12.106,46	€. 12.106,46	€.12.106,46
Incrementi CCNL 22/1/2004 (art.32 c.1)	€. 34.893,57	€. 34.893,57	€. 34.893,57	€. 34.893,57
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
RIA cessati (art.4 c.2 CCNL 5/10/2001)	€. 24.843,86	€. 23.633,30	€. 21.771,58	€.19.353,12
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
Totale	€. 183.276,50	€. 182.065,94	€. 180.204,22	€. 177.785,76
RISORSE VARIABILI				
Totale	€.47.932,25	€. 53.252,24	€. 48.175,27	€. 66.977,00
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO				
Totale	€.38.650,50	€. 26.104,80	€. 24.668,52	
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€. 158.180,01	€. 165.405,72	€. 171.918,97	€. 177.785,76
Risorse variabili	€. 47.932,25	€. 53.252,24	€. 48.175,27	€. 66.977,00
TOTALE	€. 206.112,26	€. 218.657,96	€. 220.094,24	€. 244.762,76

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2013	Fondo anno 2012	Fondo anno 2011	Fondo anno 2010
--------------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 16.348,68	€. 17.310,50	€. 18.174,02	€. 19.074,60
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€. 62.768,87	€. 64.584,64	€. 67.655,07	€. 71.785,43
TOTALE	€. 79.117,55	€. 81.895,14	€. 85.829,09	€. 90.860,03

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Indennità di rischio, disagio, maneggio valori, turno (ex art. 17 c.2 lett.d) CCNL 1/4/99		€. 30.460,58	€. 25.463,88	€. 27.042,73
Indennità specifiche responsabilità cat. B e C (art.17 c. 2 lett.f) CCNL 1/4/99		€. 51.250,00	€. 58.826,00	€. 58.083,00
Indennità specifiche funzioni (art.36 c. 2 CCNL 22/1/2004)	€. 1.800,00	€.1.800,00	€. 1.800,00	€. 1.800,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art.17 c.2 lett. a) CCNL 1/4/99)	€. 47.932,25	€. 53.252,24	€. 48.175,27	€. 66.977,00
TOTALE	€. 126.994,71	€. 136.762,82	€. 134.265,15	€. 153.902,73

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 79.117,55	€. 81.895,14	€. 85.829,09	€. 90.860,03
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 126.994,71	€. 136.762,82	€. 134.265,15	€. 153.902,73
TOTALE	€. 206.112,26	€. 218.657,96	€. 220.094,24	€. 244.762,76

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

Sezione I – Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposta alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo.

Sezione II – Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto di gestione dell'anno 2012 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano economie contrattuali pari a €. 6.693,41.

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

Si dà atto, in linea generale, del rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

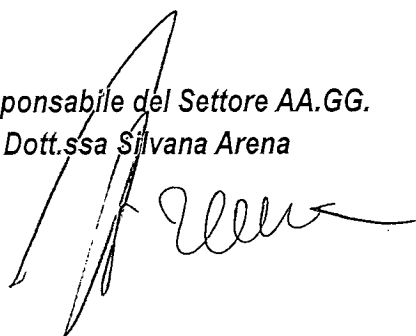
Si dà atto che le risorse previste per la contrattazione integrativa saranno regolarmente stanziare nel bilancio annuale e pluriennale nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa nazionale.

Si dà atto che le eventuali risorse variabili saranno previste solo in presenza di effettive disponibilità di bilancio e nel rispetto dei criteri fissati dalla normativa e dal predetto contratto decentrato.

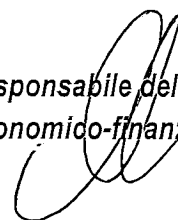
L'individuazione puntuale delle risorse e la relativa destinazione viene rinviata ai relativi accordi annuali di parte economica.

Valguarnera Caropepe _____

**Il Responsabile del Settore AA.GG.
Dott.ssa Silvana Arena**



**Il Responsabile del Settore
Economico-finanziario**



**Il Segretario Generale
Dott. Alfredo Verso**



- Allegato (c) -

COMUNE DI Valguarnera Caropepe

Provincia di Enna

COMUNE DI VALGUARNERA
22.01.14 001105
CAT.....CL.....FASC.....

COMUNE DI VALGUARNERA
22.01.2014
ARRIVO

Per
Ref

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

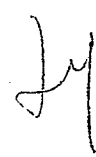
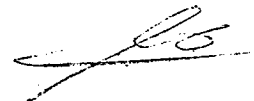
Per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2013 e
relativa distribuzione

L'ORGANO DI REVISIONE

Rag. Carmelo Montalbano

Dr. Marco La Delfa

Dr. Marco Mazzurco



Comune di Valguarnera Caropepe

Collegio dei revisori

Verbale

del 22/01/2014

parere sulla la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2013 e relativa distribuzione

il collegio dei revisori

Si riunisce a Valguarnera Caropepe presso lo studio del Dr Marco La Delfa alle ore 11:00 ed esamina la proposta determinazione dell'aliquota relativa all'addizionale comunale.

Il Collegio,

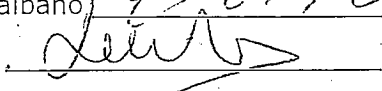
- Vista la determina n°138 del 30/12/2013 del Responsabile del Settore AA.GG. Dot.ssa Silvana Arena controfirmata dalla Dott.ssa Giuseppina Sottosanti Responsabile del Settore Economico Finanziario
- Visto il Bilancio di previsione approvato dal Consiglio Comunale con delibera n°90 del 30/12/2013;
- Rilevato che la composizione numerica del Fondo pari ad € 240.139,26 è così ripartita:
 - €158.180,01 Risorse Stabili;
 - € 47.932,25 per risorse variabili;
 - € 34.027,00 per risorse a specifica destinazione.
- Rilevato che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non supera il corrispondente importo anno 2010;
- Rilevato che nella quantificazione del Fondo è stato tenuto conto delle riduzioni di cui al D.L. 78/2010 che detta le norme sul contenimento delle dinamiche di spesa del personale;

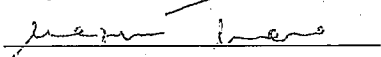
esprime

parere favorevole alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2013

Alle ore 11:45 viene chiuso il presente verbale

Rag. Carmelo Montalbano 

Dr. Marco La Delfa 

Dr. Marco Mazzurco 



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA - ALLEGATO N. (2)

OGGETTO PROPOSTA: APPROVAZIONE IPOTESI DI ACCORDO E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI - PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013/2015 - PARTE ECONOMICA 2013.

RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della legge regionale n. 30/00, in ordine alla regolarità tecnica della proposta, si esprime **PARERE** : F A V O R E V O L E .

Sede Municipale 28-01-2014

Il Responsabile del Procedimento



Il Responsabile del Settore



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE -ALLEGATO N. (3)

OGGETTO PROPOSTA : APPROVAZIONE IPOTESI DI ACCORDO E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI - PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013/2015 - PARTE ECONOMICA 2013.

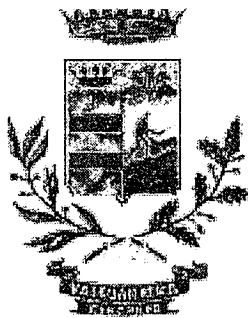
RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO E FINANZIARIO

Ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della legge regionale n. 30/00, in ordine alla regolarità contabile della proposta, si esprime **PARERE:** FAVOREVOLE.

Sede Municipale 14-02-2014.

Il Responsabile del Procedimento

Il Responsabile del Settore



- Allegato - 4 -

Comune di Valguarnera Caropepe
Il Sindaco – Sebastiano Leanza -

Propone il Sindaco

Oggetto: Ipotesi di accordo e autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI – Parte normativa triennio 2013/2015 – Parte economica 2013

Premesso che l'Amministrazione Comunale al fine di accelerare le procedure per l'approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha ritenuto di trasmettere una bozza di ipotesi nel mese di luglio 2013;

Dato atto che i componenti la delegazione trattante, così come si evince dai verbali, hanno sottoscritto una ipotesi di accordo;

Dato atto che tale "pre intesa" costituisce il presupposto per l'Amministrazione Comunale, al fine di autorizzare la parte pubblica alla formale sottoscrizione;

Ritenuto che la "pre intesa", nella sostanza trova accoglimento da parte dell'A.C.;

Acclarata la competenza della Giunta Comunale;

Vista la proposta di delibera predisposta dal Responsabile del Settore Affari Generali che è parte integrante e sostanziale dell'atto deliberativo (allegato n.1);

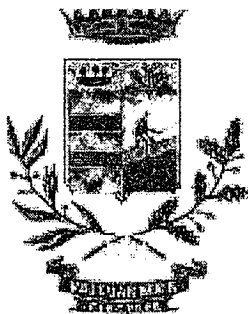
Letta la proposta si ritiene autorizzare la parte pubblica a sottoscrivere l'intesa definitiva per gli artt. 1,2, 3,4,5,6,7,8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21, 22, 23, 25, 29,30,31,32;

Per i seguenti articoli, la parte pubblica rinegozierà il singolo articolato nel seguente modo :

Art. 9 (ultima parte) - *Le OO.SS. sono tenute a comunicare il proprio indirizzo di posta certificata alla quale sarà inviata l'informazione.*

Art. 14, p.1 - *L'amministrazione Comunale si impegna a dare applicazione al D.L. 81/08 e s.m.i, attivando i necessari investimenti al fine di ridurre gradualmente i rischi evidenziati dal DVR, approvato con delibera GC, 131 del 13/11/2013, s'impegna altresì a individuare il Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs n. 81/08 , dal quale si evince che il dirigente/funziario della pubblica amministrazione è titolare ex lege di una serie di attribuzioni di natura gestionale, che gli sono proprie e che scaturiscono direttamente dall'art. 4 co.2,del D.lgs 30/03/2001, n.165 e per gli enti locali dall'art. 107 del D.Lgs n.267 del 18/08/2000,*

Art. 24 - *verificare la compatibilità degli importi individuati con l'art. 36 del Contratto Collettivo Nazionale, quadriennio normativo 2002/2005;*



Comune di Valguarnera Caropepe

Il Sindaco – Sebastiano Leanza -

Art. 26 (reperibilità) - *Le parti stabiliscono di istituire il servizio di reperibilità e pronta disponibilità da disciplinare con apposito regolamento, al fine di garantire l'immediatezza degli interventi in caso di calamità naturali, incidenti, rimozione di pericolo verso terzi.*

Art. 27, (progressioni orizzontali) comma 2 – *determinare le risorse al quale attingere per finanziare le progressioni orizzontali (v. art. 34 CCNL, quadriennio normativo 2002/2005).*

Art. 27, (progressioni orizzontali) comma 3 - *Le parti convengono che le progressioni orizzontali possono essere avviate secondo le procedure definite dalla legge e dalle norme finanziarie vigenti*

Art. 28 lett., f (performance individuale) – *non compatibile con le norme finanziarie in quanto le risorse non rientrano nella fattispecie del " vincolo" e di conseguenza costituiscono avanzo di amministrazione.*

Si osserva che non esiste alcun riferimento al personale a TD in ordine ai benefici relativi alle risorse stabili e variabili, previste nella ipotesi di contratto

22/02/2014

IL SINDACO



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione della G.C. n. 24 del 24-2-14, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991 n. 44, è stata affissa all'albo pretorio del Comune di Valguarnera in data 28-2-14 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1°, come modificato dall'art.127, comma 21, della l.r. n. 17/04)

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Sede Municipale, _____.

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L. R. 3 dicembre 1991, n. 44 , pubblicata all'albo pretorio del Comune di Valguarnera Caropepe per quindici giorni consecutivi dal _____ è divenuta esecutiva il giorno 24-02-2014

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (L.R. n.44/94 art.12, comma 1) ;
- a seguito di dichiarazione di immediata esecutività

Sede Municipale, 24-02-2014

IL SEGRETARIO GENERALE