



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

ORIGINALE

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 64 DEL 31-03-2014

OGGETTO: PRESA D'ATTO SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI - PARTE
NORMATIVA TRIENNIO 2013/2015 - PARTE ECONOMICA 2013.

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

Regolarità Tecnica attestata ed acquisita dal Responsabile del Settore Affari Generali
All. n. (2) che è parte integrante dell'atto deliberativo

L'anno duemilaquattordici, il giorno 31, del mese di marzo, alle ore 16,00, 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 Affari Generali, allegato n. (1) che fa parte integrante del presente atto deliberativo;

Preso atto che sulla proposta risulta attestata la Regolarità Tecnica allegato n. (2)

Ritenuto che la sottoscrizione dei pareri resi ai sensi dell'art.12 della L.R. 30/00 equivale ad attestazione di regolarità formale e sostanziale del provvedimento;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese legalmente resi e accertati;

DELIBERA

- 1) Approvare la proposta del Responsabile del Settore Affari Generali, che è parte integrante del presente provvedimento;
- 2) Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

letto, approvato e sottoscritto,

Il Segretario Generale
Alfredo Verso



L'Assessore Anziano
Giuseppe Profeta



Il Sindaco
Sebastiano Leanza





COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

OGGETTO: PRESA D'ATTO SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI - PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013/2015 - PARTE ECONOMICA 2013.

Propone: il Responsabile Settore Affari Generali.

Richiamata la deliberazione n. 24 del 24/02/2014 con la quale la G.C. ha preso 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;

Considerato che con il medesimo atto il Presidente della Delegazione Trattante è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del predetto CCDI;

Vista la determina 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, e data copertura finanziaria alla parte economica annuale del Contratto;

Considerato che il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole di compatibilità degli oneri conseguenti con i vincoli di bilancio e di rispetto del contenimento e riduzione della spesa di personale;

Ritenuto che nella seduta del 6 marzo 2014 si è proceduto alla definitiva sottoscrizione del Contratto;

Accertato che, ai sensi dell'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.55 del D.Lgs.150/2009, si è proceduto all'invio telematico all'ARAN e al CNEL del Contratto Integrativo, corredato dell'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio;

Per tutto quanto espresso

PROPONE

- 1) **Prendere atto** della definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato riferito al triennio 2013-2015 per la parte normativa e all'anno 2013 per la parte economica, sottoscritto in data 6 marzo 2014 dalla Delegazione Trattante di questo Comune, che viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.
- 2) **Trasmettere** il presente atto alle OO.SS., alle RSU, a tutti i Settore Amm.vi e disporre la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.



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



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ALLEGATO N. (2)

OGGETTO PROPOSTA: PRESA D'ATTO 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** : favorevole.

Sede Municipale 24-03-2014

Il Responsabile del Procedimento



Il Responsabile del Settore

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 Valguamera 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 certificata. Le OO.SS. sono tenute a comunicare il proprio indirizzo di posta elettronica certificata al quale saranno inviati tutti gli atti e le comunicazioni inerenti il personale.

Art. 10 Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale 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.

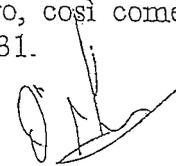
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

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.

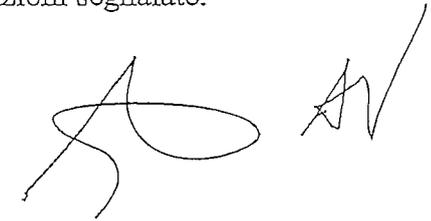
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le OO.SS. possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo a successivo protocollo.

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 applicazione al D.L.vo n.81/2008 e s.m.i. attivando i necessari investimenti al fine di ridurre gradualmente i rischi evidenziati da D.V.R., approvato con delibera di G.C. n. 131 del 13/11/2013; si 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/Funziionario della P.A. è titolare ex lege di una serie di attribuzioni di natura gestionale, che gli sono proprie e che scaturiscono direttamente dall'art.4 - c. 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.
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 regola 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..



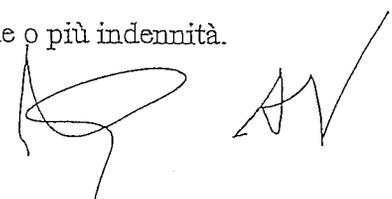
TITOLO V

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 visti 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, al fine di garantire l'immediatezza degli interventi in caso di calamità naturali, incidenti, rimozione di pericolo verso terzi.

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. Le parti convengono che le progressioni orizzontali possono essere avviate secondo le procedure definite dalla legge e dalle norme finanziarie vigenti.

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:

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

- le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il personale dipendente;
- 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;

Eventuali economie a qualsiasi titolo potranno incrementare il Fondo secondo le previsioni di legge vigente.

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 condizione 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.

Dichiarazione congiunta n. 6 sul personale a termine del CCNL 2002-2005

Le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale assunto con rapporto a termine, sulla base di fonti legislative speciali nazionali o regionali, gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbano trovare copertura nelle risorse assegnate dalla predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio degli Enti interessati nel rispetto dei relativi equilibri e a condizione che sussista la necessaria capacità di spesa.

LA PARTE PUBBLICA

Alfredo Verso

LA PARTE SINDACALE

CISL D.M. A
RSU Nicolò S.



A P 60

COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

DETERMINA N. 138 DEL 30/12/2013

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AA.GG.

Dott.ssa Silvana Arena

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2013. IMPEGNO SOMME:

Premesso che:

- le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti tenendo conto delle disponibilità economiche-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno, e che in tale contesto spetta alla Giunta Comunale definire indirizzi e limiti per la quantificazione delle risorse complessivamente a disposizione per il salario accessorio;
- le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004 che suddividono tali risorse in:
 - a) risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità", e che quindi restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 - b) risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e di variabilità" e che quindi hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- la disciplina specifica delle diverse voci che compongono il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del C.C.N.L. 1/4/1999;
- le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti;

Visto l'art. 40 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

Vista la Legge n. 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) ed in particolare l'art. 1, c.557 come sostituito dall'art. 14, c. 7 del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010, che disciplina il concorso delle Autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per lavoro flessibile;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Visto l'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010, il quale prevede che a decorrere dal 01/01/2011 e fino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Visto l'allegato elaborato tecnico-contabile predisposto dall'Ufficio Personale con il quale è stato quantificato il Fondo relativo all'esercizio finanziario 2013, che complessivamente ammonta a €. 240.139,26 di cui €. 158.180,01 per risorse stabili, €. 47.932,25 per risorse variabili, oltre ai contributi a carico Ente, ed €. 34.027,00 per risorse a specifica destinazione;

Considerato che nella predetta quantificazione si è proceduto:

- a vincolare il pagamento delle progressioni economiche orizzontali e la quota di indennità di comparto a carico del fondo;
- alla riacquisizione degli importi delle stesse quote relative al personale cessato nel corso del 2012, evidenziata in termini di minore spesa a carico del fondo delle risorse decentrate stabili;
- ad applicare l'art. 9 - comma 2 bis - della Legge n. 122/2010 procedendo alla riduzione in modo automatico e proporzionale in relazione alla diminuzione del personale in servizio;

Vista la disciplina dettata dall'art. 15, comma 2 e comma 5 del CCNL 01/04/1999 in materia di incremento delle risorse decentrate variabili;

Considerati gli obiettivi che l'Amministrazione ha posto ai Responsabili di Settore finalizzati a garantire un concreto e misurabile aumento della qualità/quantità dei servizi resi nei rispettivi Settori di competenza, oltre agli obiettivi di sviluppo che saranno oggetto di specifica definizione ed identificazione in fase di predisposizione del P.d.O.;

Ritenuto che la suddetta richiesta ha comportato da parte dei Responsabili la presentazione e la realizzazione di specifici progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi di propria competenza resi all'utenza esterna e interna, che hanno coinvolto, oltre al personale di ruolo, anche quello a tempo determinato, già in servizio presso questo Comune da diversi anni;

Considerato che per la realizzazione dei predetti obiettivi l'A.C. ha previsto una quantificazione delle risorse variabili, tale da consentire un adeguato riconoscimento alla maggiore efficienza organizzativa richiesta al personale a tempo determinato;

Viste le disposizioni in merito con le quali l'A.C. ha ritenuto di incrementare le risorse variabili per l'anno 2013, di un importo massimo complessivo di €. 22.200,00 per garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale a tempo determinato;

Vista la comunicazione a firma del Responsabile del Settore Economico-finanziario, da cui si evince che, dalla quantificazione operata ai sensi dell'art. 16 L.R. 41/96 per come modificato dall'art. 57 - comma 10 - della L.R. n. 10 del 27/04/1999, l'ammontare complessivo di €. 25.732,25 è destinato alla incentivazione al personale di ruolo coinvolto in funzione della strategicità ed importanza degli obiettivi ed all'entità dei processi di riorganizzazione attivati e che si intende attivare;

Dato atto che nella definizione delle risorse sono state inserite quelle a specifica destinazione quali incentivi per progettazione ex Legge Merloni, fondo art. 13 L.R. 17/90 per i VV.UU. Fondo da proventi violazioni al Codice della strada, progetti da proventi derivanti dal recupero ICI/IMU e TARSU, negli importi così come risultanti dagli stanziamenti di Bilancio 2013, precisando che le stesse, derivando dall'applicazione di norme di legge, non rilevano ai fini del contenimento del volume complessivo del Fondo 2013;

Visto il D.L. n. 78/2010 ed in particolare l'art. 14 (patto di stabilità interno ed altre disposizioni sugli enti territoriali) che detta norme sul contenimento delle dinamiche di crescita della spesa del personale;

Dato atto che questo Comune ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2012, come da certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario;

Tenuto conto che il Fondo per le risorse decentrate, così come definito con il presente atto, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, come risulta dai prospetti allegati e nello specifico:

- riduzione in termini assoluti per l'anno 2013 della spesa del personale rispetto alla spesa 2010;
- riduzione della dinamica di crescita della spesa per la contrattazione integrativa, come disposto dall'art. 1, c. 557, come sostituito dall'art. 14, c. 7 del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010;

- contenimento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010 ed automatica riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio ex art. 9 D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010;

Atteso che con delibera consiliare n. 90 del 30.12.2013 è stato approvato il bilancio del corrente esercizio con la previsione della necessaria dotazione finanziaria;

Ritenuto, pertanto, di dover procedere alla costituzione del fondo 2013 con contestuale impegno delle risorse ai corrispondenti capitoli del bilancio di previsione del corrente esercizio, ai sensi dell'art. 141 - 4° c.- del D.Lvo n. 267/2000;

Per tutto quanto precede,

DETERMINA

- 1) **Costituire** il Fondo per le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività personale dipendente - ANNO 2013 - secondo le linee, i criteri ed i limiti di massima di cui in premessa, nel testo allegato alla presente determinazione a formarne parte integrante e sostanziale.
- 2) **Quantificare** le risorse stabili del Fondo, al netto della riduzione operata ai sensi dell'art. 9 - c. 2 bis - del D.L. 78/2010, in € 158.180,01.
- 3) **Quantificare**, per le motivazioni espresse in premessa, l'ammontare delle risorse variabili del Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativo all'anno 2013 in € 47.932,25 ed in € 34.027,00 le risorse a specifica destinazione, come da allegato prospetto contabile.
- 4) **Dare atto** che il suddetto Fondo, al netto delle risorse a specifica destinazione, è definito in € 206.112,26 e che lo stesso, in ossequio all'art. 9, comma 2 bis della Legge 133/2010, risulta essere inferiore al Fondo relativo all'anno 2010.
- 5) **Impegnare** la spesa inerente il presente provvedimento che risulta iscritta al bilancio di previsione del corrente esercizio approvato con delibera consiliare n. 90 del 30.12.2013, ai seguenti capitoli:
 - € 79.117,55 ai capitoli del personale interv. 01
 - € 79.062,46 al cap. 215/1 interv. 1/01/02/01
 - € 25.732,25 al cap. 220
 - € 22.200,00 al cap. 219
 - € 3.400,00 al cap. 517/1/2 (comprensivi di contributi a carico Ente)
 - € 10.477,00 al cap. 220/1 (comprensivi di contributi a carico Ente)
 - € 5.250,00 al cap. 836/1 - vincolata al cap. 385/2 di entrata (comprensivi di contributi a carico Ente)
 - € 7.700,00 al cap. 331/1 (comprensivi di contributi a carico Ente)
 - € 2.200,00 al cap. 332/1 (comprensivi di contributi a carico Ente)
 - € 5.000,00 al cap. 333/1 (comprensivi di contributi a carico Ente)

Contributi a carico Ente:

 - € 27.833,55 ai capitoli del personale interv. 01
 - € 11.407,87 al cap. 215/2 interv. 1/01/02/01
- 6) **Riservarsi** di definire in sede di Delegazione per la contrattazione decentrata, la ripartizione di detto Fondo.
- 7) **Trasmettere** il presente provvedimento all'Amministrazione Comunale, per la dovuta presa d'atto, al Collegio dei Revisori e alle RSU.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
Dott.ssa Giuseppina Sottosanti

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



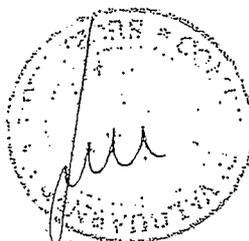
COMUNE DI VALGUARNERA**SERVIZIO PERSONALE****FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI (Art.31 CCNL 22.01.2004)****ANNO 2013**

RISORSE STABILI ANNO 2010:	
CCNL 1.4.99 ART.15 - C. 1 - lett. a) b) c) f) g) h) j)	€ 111.432,61
CCNL 5.10.2001 ART.4 - C. 1 - Incremento 1,1% monte salari 1999	€ 34.893,57
CCNL 22.1.2004 ART.32 - C. 1 - Incremento 0,62% monte salari 2001	€ 12.106,46
CCNL 5.10.01 ART.4 - C.2 - RIA cessati 2000/2010	€ 21.771,58
TOTALE	€ 180.204,22
Riacquisizione al Fondo della RIA personale cessato Anno 2011	€ 1.861,72
RIDUZIONE PERSONALE CESSATO (art.9 - c. 2-bis - D.L. 78/2010) ANNO 2011	€ 8.285,25
RIDUZIONE PERSONALE CESSATO (art.9 - c. 2-bis - D.L. 78/2010) ANNO 2012.	€ 8.374,97
RISORSE STABILI ANNO 2012	€ 165.405,72
Riacquisizione al Fondo della RIA personale cessato Anno 2012	€ 1.210,56
RISORSE STABILI FONDO 2013	€ 166.616,28
DECURTAZIONE FONDO 2013	
RIDUZIONE PERSONALE CESSATO (art.9 - c. 2-bis - D.L. 78/2010) ANNO 2013	
A) FONDO 2011 - QUOTA STABILE.	€ 166.616,28
B) MEDIA ARITMETICA PRESENTI ANNO 2012 (40 AL 1/1/2012 + 39 AL 31/12/2012) / 2	39,50
C) QUOTA MEDIA (A/B)	€ 4.218,13
D) MEDIA ARITMETICA PRESENTI ANNO 2013 (38 AL 1/1/2013 + 37 AL 31/12/2013) / 2	37,50
E) LIMITE FONDO 2013 - QUOTA STABILE (C x D)	€ 158.180,01
TOTALE RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA	
Spesa per progressioni economiche orizzontali	€ 62.768,87
Spesa per indennità di comparto	€ 16.348,68
TOTALE	€ 79.117,55
RESIDUO RISORSE STABILI DISPONIBILE NEL 2013.	€ 79.062,46

FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI (Art.31 CCNL 22.01.2004)	
RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE (Art.15-c.1 lett.K CCNL 98/01) Fondo di cui all'art. 16 L.R. 41/96	€ 25.732,25
NUOVI SERVIZI O RIORGANIZZAZIONE (personale a tempo determinato come da dichiarazione n. 6 CCNL 22/12004 a carico bilancio)	€ 22.200,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 47.932,25
RISORSE A SPECIFICA DESTINAZIONE Comprehensive di contributi a carico Ente	
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.n.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.1/2006)	€ 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
RISORSE COMPLESSIVE ANNO 2013	
	€ 240.139,26

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
Dott. Giuseppina Sottosanti

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI
Dott.ssa Silvana Arena



(Handwritten signature of Dott.ssa Silvana Arena)

Allegato (c)

COMUNE DI Valguarnera Caropepe

Provincia di Enna

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

COMUNE DI VALGUARNERA
22 GEN. 2014
ARRIVO

Prof.
Raf

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione della G.C. n. 44 del 31-03-14, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991 n. 44, è stata affissa all'albo pretorio del Comune di Valguarnera in data 01-4-14 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 31-03-2014

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

Sede Municipale, 31-03-2014

IL SEGRETARIO GENERALE