

#### **COMUNE DI MELILLI**

#### Provincia di Siracusa

#### Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente non dirigente del comparto Enti Locali per il quadriennio normativo 2015/2018 e per l'utilizzo delle risorse Annualità economica 2015

Premesso che in data 22/12/2015 la Delegazione Trattante ha proceduto, giusta apposita convocazione, alla sottoscrizione della ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente comparto Enti Locali del Comune di Melilli per il quadriennio normativo 2015/2018 e per l'utilizzo delle risorse annualità economica 2015";

Che a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa prevista con i vincoli posti dal CCNL e dal bilancio dell'Ente e la relativa certificazione degli oneri di cui all'art. 40/bis del D.Lgs. 165/2001, con Deliberazione n. 323 del 31/12/2015, la Giunta Municipale ha autorizzato il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente non dirigente del comune di Melilli;

Che con nota prot. n. 2653 del 09/02/2016 si è provveduto alla convocazione della Delegazione Trattante per procedere alla "Sottoscrizione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente comparto Enti Locali del Comune di Melilli per il quadriennio normativo 2015/2018 e per l'utilizzo delle risorse annualità economica 2015":

risorse annualità economic	a 2015";		
<b>,</b>	ese di <b>Jel Mul k</b> dell'anno 20 <u>abblica,</u> composta dal Presidente,	16 alle oreclf, 4 ha avuto!	luogo l'incontro tra: Cauls Ceurl
_	<u>te Sindacale,</u> composta dai rap	presentanti delle seguenti Orga	mizzazioni Sindacali
firmatarie del CCNL:			
Ke Ja	_ Rappresentante Sindacale FP	S CISL	
	_ Rappresentante Sindacale FP	CGIL	. 0
	_ Rappresentante Sindacale FP	LUIL	OHT.
	_ Rappresentante Sindacale U.	G.L.	V
	O THE DI ME LE	Jol S	A Dr

Hole le

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

GLASINO PLARIA Rappresentante Sindacale CAPPUCED HUTTED Rappresentante Sindacale CGIL SPADA SEBASTIAMA Rappresentante Sindacale UIC SALACE HO hECINALS Rappresentante Sindacale V. G.L. Nicosia FRANCESCA Rappresentante Sindacale 6416 DIMANRO NICOLO Rappresentante Sindacale 2196 MARIA APRILE Rappresentante Sindacale CISL MARIA RITA RUTA Rappresentante Sindacale U1 L Rappresentante Sindacale

Al termine della riunione le parti hanno approvato l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente non dirigente del Comune di Melilli



#### 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 della 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;
- 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);
- 3. Al fine di assicurare la continuità ed il miglior svolgimento della Funzione Pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo decentrato, l'Amministrazione interessata può provvedere in via provvisoria sulle materie del mancato accordo.

#### Art. 2

#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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

2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso

coep

indeterminato ed a tempo determinato.

- 3. Il presente contratto ha validità per gli anni 2015/2018 con cessazione e comunque per tutta la vigenza del CCNL vigente, viene fatto salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscono una diversa data di decorrenza.
- 4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione ed alle modalità di utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
- 5. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

#### 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.

#### Art. 4

#### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. 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 controverse.

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, 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 solo ai componenti assenti. 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. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 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 possenti, salle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative ne procedere accordo directe prima dei tempi fissati dal presente accordo.

ver Lace

and 4 d

#### 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 del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 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 del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

- Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1,2004 e dall'art. 16 del CCNL del 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 22.01.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 6 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) 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 cinque giorni. Decorso il termine citato, 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.
- 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 risultano 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.

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.

Loer of veg

#### Informazione

- 1. L' Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 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:
  - Linee di organizzazione dei servizi;
  - Innovazione tecnologica degli stessi;
  - Processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
- 4. Relativamente alla RSU, l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS titolari, l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

#### Art. 10

#### Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, 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.

Si & Leer

#### 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 07/08/1998 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 cinque giorni lavoratori prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
- 4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata tramite sistema di rilevazione gestione presenze 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 e 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 dell'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. Ovviamente il tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

On Jell

#### 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 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 le materie di interesse sindacale e di lavoro.
- 2. Per le comunicazione dei soggetti di cui al comma precedente può essere utilizzata 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 anche tramite e-mail.
- 5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

O DI MARIONATA DI LA CONTRATA DI LA

oek

#### TITOLO IV°

#### Forme di partecipazione

#### Art. 13

### Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- 1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'Amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
- 2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- 3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la RSU ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
- 4. l'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.

St. St. Her free well and the state of the s

#### TITOLO V°

#### Disposizioni diverse

#### Art. 14

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- 2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.
- 3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di salute comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 6. La valutazione dei rischi, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

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 tutto le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolatione.

materia.

2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2015-2018, destina apposite risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

#### Art. 16

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

- 1. 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 pubblici servizi, 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 come previsto dal vigente CCNL.
- 2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

#### Art. 17

#### Disciplina del lavoro straordinario

- 1. Le parti prendono atto che per ciascuna annualità verrà quantificato il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 01.04.1999.
- 2. Per per l'anno 2015 il fondo risulta pari a quanto indicato nel seguente "Allegato A".
- 3. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01.04.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

4. L'Amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget dei vari Schort e a di propostiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le

10h

Tell My

ncali. Le

parti a richiesta s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

- 5. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinario elettorali, compensi ISTAT, ecc) confluiranno nelle risorse del Fondo Lavoro straordinario.
- 6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", viene disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata per un monte ore annue da fruire stabilito in n. 50 (cinquanta) ore pro-capite.

SHE DI MARIAN MANAGATIVA MANAGATI

#### TITOLO VI°

#### Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

#### Art 18

#### **Premessa**

- 1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare annuale del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
- 2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
- 3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell' "Allegato A" al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.
- 4.Le risorse finanziarie decentrate, così come annualmente quantificate, saranno ripartite dalle parti in seguito ad accordo annuale, che stabilirà la quota di l'utilizzo per ciascuna delle tipologie di compenso e/o indennità previste dalla contrattazione nazionale.

Tali indennità e/o compensi verranno erogati al personale dipendente in ragione del servizio e delle funzioni svolte.

Per l'anno 2015, la costituzione del fondo risorse finanziarie decentrate e il relativo utilizzo risultano indicate nell' "Allegato A" al presente accordo.

5.Le parti concordano di prevedere, in applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito in L. n. 111/2011) la definizione, entro il 31 marzo, di un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento ed alla razionalizzazione delle strutture organizzative, con particolare riferimento a:

- razionalizzazione e riqualificazione della spesa, anche con riferimento alla logistica;
- riordino e ristrutturazione amministrativa;
- semplificazione e digitalizzazione;
- riduzione dei costi della politica e di funzionamento (inclusi appalti di servizio, ricorso

alle consulenze).

of Jale

6

#### Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

- In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate 1. dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate inquadrato nelle categorie A-B e C e verrà corrisposta limitatamente alle giornate di effettiva presenza in servizio.
- Le parti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di comparto, accertata per l'anno 2015 l'assenza di prestazioni disagiate in atto presso l'Ente, dispongono di non attribuire alcuna risorsa al fondo in parola, riservandosi di ripristinarla ove se ne verificassero le condizioni.
- Per le successive annualità, le parti, previa verifica delle condizioni necessarie ai fini 3 dell'attribuzione della presente indennità, stabiliscono che verrà quantificato l'ammontare delle risorse da assegnare.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati 4 in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 20 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

- 1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta nº 6 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 avvicendata 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) 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: mai

corazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52,

comma 2, lett. c):

Sisse An fer Mit

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- d) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e verrà erogata con cadenza periodica dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
- 2. Considerato che è stato istituito il turno per i sottoelencati servizi ai fini della corresponsione della relativa indennità:

Servizio in turno	
Servizio Polizia Municipale	
Servizio custodia uffici e strutture comunali (sedi municipali	
strutture sportive, impianti acquedotto)	
Servizio centralino	

- 3. Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare, per l'anno 2015, ai fini della corresponsione della presente indennità, risultano indicate nell' "Allegato A";
- 4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

- 1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni, il quale è già ricompreso nella specifica indennità di turno, e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità) compete, solo per il periodo di effettiva al rischio;
  - b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
  - c) l'attribuzione dell'indennità avverrà previa verifica dell'effettiva esposizione diretta al rischio nell'ambito dell'attività lavorativa prestata dal personale interessato;

d) compete solo per periodi di affettiva esposizione al rischio, decurtati del periodo di

De Leer up le MS

- malattia ai sensi dell'art.71 della Legge 133/2008 di conversione del D.L.112/2008;
- 3. Le parti concordano che, occorre rilevare che non è il solo profilo professionale che deve essere preso a riferimento per una corretta individuazione del rischio, ma l'ambiente e le condizioni di lavoro, quando gli stessi fanno emergere un'esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.
- 4. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	
Personale autista	
Personale addetto ai servizi di manutenzione e gestione tecnica degli impianti	*****

- 5. Pertanto, considerate le situazioni di rischio che danno titolo alla corresponsione dell'indennità in parola, in relazione alle effettive condizioni, anche ambientali, ciascun Responsabile di Settore provvederà a trasmettere al Servizio Risorse Umane l'elenco dei lavoratori individuati.
- 6. La corresponsione dell'indennità avverrà dopo la verifica annuale del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.
- 7. Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare, per l'anno 2015, ai fini della corresponsione della presente indennità, risultano indicate nell' "Allegato A";
- 8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

- 1. Per quanto concerne l'istituto della reperibilità si concorda che le modalità attuative verranno definite secondo le esigenze dell'Amministrazione sentiti i Responsabili delle aree interessate.
- 2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità sittente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il surno asservitato;

SS Leer

- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata periodicamente unitamente al pagamento del trattamento stipendiale.
- 3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
- 4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:

Servizi di pronta reperibilità	
Servizio Polizia Municipale	
Servizi Stato Civile	
Servizi Cimiteriali	
Servizio centralino	
Servizio autisti	
Servizio LL.PP Manutenzione e gestione tecnica	

- 5. Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare, per l'anno 2015, ai fini della corresponsione della presente indennità sono risultanti nell' "Allegato A";
- 6.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

# Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

- 1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio.
- 2. L'indennità per maneggio valori viene corrisposta, per le giornate di effettiva presenza, all'Economo Comunale ed in caso di sua assenza al Vice Economo Comunale, se presente, in misura pari ad € 1,55 giornale.
- 3. Al restante personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di

De sup my

valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati dall'economo. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio maneggio valori di cassa.

- 4. Il compenso verrà corrisposto mensilmente all'Economo Comunale, previa verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Al restante personale interessato, la liquidazione avverrà dopo la verifica annuale del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione (nomina di Agente Contabile, valore medio mensile maneggiato, giornate di presenza effettivamente adibite al servizio)
- 5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile maneggiato di cassa secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Valore medio mensile maneggiato	Quota giornaliera
Servizio Economato		€ 1,55
Servizi comunali ove operano Agenti Contabili	Fino a 516,47	€ 0,52
,	Da € 516,48 ad €1.032,91	€0,78
	Da € 1.032,92 ad €1.549,37	€ 1,03
	Oltre € 1.549,37	€ 1,55

- 6. Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare ai fini della corresponsione della presente indennità, risultano indicate nell' "Allegato A";
- 5.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

# Art. 24 Risorse destinate al pagamento dell'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 del 14/09/2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

a) in orario nottatrio offestivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

up & Seech

- b)in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;
- 2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;
- 3. Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare, per l'anno 2015, ai fini della corresponsione della presente indennità, risultano indicate nell' "Allegato A";
- 4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

# Art. 25 Risorse destinate al pagamento delle festività

- Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000,
   è corrisposta la maggiorazione del 50% della retribuzione oraria.
- 2. Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare, per l'anno 2015, ai fini della corresponsione della presente indennità, risultano indicate nell' "Allegato A";
- 3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

# Art. 26 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro ( art. 36 comma 1 del CCNL del 22/01/2004 e da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che spetta alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun Ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità nonchè per la quantificazione dell'artimontare della stessa entro il limite massimo stabilito dal CCNL (€ 2.500,00).

d'indennità di cui al presente articolo verrà assegnata al personale appartenente alle

Lole & Sup he fe the

categorie B, C e D, cui siano attribuite con atti formali specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative e corrisposta nell'importo annualmente stabilito, da determinarsi in base alle risorse disponibili, secondo quanto di seguito riportato.

- 2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'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 annuali di seguito indicati:

Desc	crizione della specifica responsabilità	Indennità annua
a) So	stituzione funzioni di Responsabili di Settore	€ 2.000,00
b) At	tività di Staff considerata di particolare rilievo	per l'organizzazione dell'Ente Fino max € 1.000,00
	sponsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedi i di particolare complessità, svolte da personale	
		Fino max € 1.000,00
	esponsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedi i di particolare complessità, svolte da personale	
cat. C		Fino max € 1.000,00
	esponsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedi i di particolare complessità, svolte da personale	
		Fino max € 1.000,00
f) Resp qualor	onsabilità di procedimenti amministrativi di part a non si rivesta la figura di responsabile	icolare complessità di Servizio e/o Ufficio
	F	ino max € 1.000,00
1	ponsabilità di coordinatore di squadra e/o gru da personale dipendente appartenente alle cat. B	
		Fino max € 1.000,00

SHIE DI MANA D

gr S

W W

- 4.Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse allo stesso dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.
  - 5. 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.
  - 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.
  - 7. Le parti stabiliscono annualmente, previa verifica del permanere delle condizioni, l'importo delle somme da assegnare ai fini della corresponsione della presente indennità, in ragione delle disponibilità finanziarie annuali.
  - 8. Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare, per l'anno 2015, ai fini della corresponsione della presente indennità, risultano indicate nell' "Allegato A";
  - 9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

#### Art. 27 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

- 1. Per i 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 del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, nella misura massima di € 300,00 annuali.
- 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 specifica responsabilità	Indennità annua	
	max	
Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale	€ 300,00	
Archivisti informatici	€ 300,00	
Responsabile attività inerenti la Protezione Civile e Responsabile Tributi	€ 300,00	
Messi Notificatori-Ufficiali Giudiziari, personale dell'Urp e Formatori professionali	€ 300,00	

vop Leer le pl 24

- 3. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.
- 4. 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.
- 5.Le risorse finanziarie decentrate da utilizzare, per il 2015, ai fini della corresponsione della presente indennità, risultano indicate nell' "Allegato A";
- 5. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

# Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

- 1. Ai sensi dell'Art 23 del D.lvo 150/2009 le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
- 2. Dato atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nei CCNL vigenti;
  - c) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione progressione nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a 10

Si SS Jali

seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- 3.Per l'anno 2015 le parti concordano di non destinare risorse aggiuntive delle parte stabile per le progressioni economiche.
- 4. Per le annualità successive, le parti, stabiliranno l'ammontare delle risorse da utilizzare ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale dipendente, che saranno utilizzate nel rispetto delle condizioni e criteri selettivi approvati.

#### Art. 29

#### Risorse destinate a compensare le performance organizzativa ed individuale

- 1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate dalla somma annuale a tale titolo destinata dalle parti nonché dagli eventuali risparmi di spesa residua dall'applicazione dei precedenti articoli inerenti i8l trattamento economico accessorio del personale.
- 2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3. Le parti danno atto che in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti, non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi previsti per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati e che, pertanto, la corresponsione al personale dipendente delle risorse riguardanti i compensi della performance organizzativa ed individuale, diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL 01/04/1999 avverrà previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di Settore, quale centro di responsabilità riferito a ciascun dirigente incaricato (performance delle strutture organizzative) nonché individuale ed in funzione dei risultati conseguiti relativamente agli obiettivi ed ai programmi dell'Ente, a seguito della valutazione del personale dipendente secondo il sistema di valutazione permanente previsto dal Regolamento sul ciclo di gestione della performance e del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottati dall'Ente in attuazione del Decreto L.gs. 150/2009;
- 4. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun responsabile di area secondo il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti e quello assegnato alla singola area. Le risorse complessivamente destinate alla singola area vanno a remunerare la performance organizzativa ed individuale di ogni singola area.

Tali risorse sono suddivise nella seguente misura:

Performance organizzativa non inferiore al 60% delle risorse in relazione al grado di re

LOU BISS

Ulp

esigenze di operatività

- b) Performance individuale non superiore al 40% delle risorse in relazione alla prestazione individuale.
- 4. 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.
- 5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi per la valutazione della performance organizzativa è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
- 6. Alla Performance organizzativa è destinata una quota non inferiore al 60% delle risorse secondo le seguenti modalità:
  - a) Per il raggiungimento degli obiettivi del PEG viene utilizzata la scheda allegata (allegato B).
  - b) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (PEG) è effettuata dall'apposito Nucleo.
  - c) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b).
  - d) A ciascun dipendente verrà riconosciuto un compenso proporzionale al punteggio assegnatogli.
- 7. La quota restante, non superiore al 40% delle risorse del presente articolo, è erogata in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dai Responsabile di Posizione compilando le

relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure :

a) tali schede di valutazione individuale di valutazione di valutazio

run

- 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 nell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di marzo dell'anno successivo;
- c) a seguito di questa valutazione il dipendente può chiedere un 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 (performance individuale) avviene di norma entro il mese di aprile.
- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente dell'area è effettuato dividendo l'importo dell'area destinato alla performance individuale per la somma dei punteggi assegnati ai rispettivi dipendenti, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per il singolo punteggio destinato alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula:

$$(R/S) *B = r$$

Dove:

- R = totale risorse destinate all'area alla valutazione della performance individuale;
- S = somma dei punteggi destinati alla performance individuale di ciascun dipendente dell'area;
- B = singolo punteggio destinato alla performance individuale del dipendente;
- r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;
- f) 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;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
- 8. Al fine di poter effettuare la valutazione il dipendente dovrà garantire una presenza in servizio di almeno 60 giorni nell'arco dell'anno.

#### Art. 30

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

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale vengono determinate dal Settore interessato e<sub>13</sub>

sep Lee

corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità delle specifiche disposizioni di legge.

- 2. Le parti stabiliscono che le risorse finalizzate alle incentivazioni di prestazioni o di risultati di personale a seguito di disposizione di legge sono approvate con appositi provvedimenti dall'Amministrazione Comunale, su proposta dei Responsabili dei servizi e ricomprese nelle risorse decentrate parte variabile.
- 3. Le parti definiscono che l'erogazione dei compensi sopraindicati al personale dipendente interessato avverrà in applicazione dei relativi Regolamenti approvati dall'Ente.
- 4. Per ciascuna annualità, le parti verificheranno l'ammontare di tali risorse da includere fra le risorse finanziarie decentrate variabili.

5. Per l'anno 2015, le risorse di cui al presente articolo sono quelle risultanti dall'''Allegato A'' al presente accordo.

#### TITOLO V° Disposizioni finali

# Art. 31 Disposizione finale

- 1. Le indennità e i trattamenti economici accessori previsti dal presente contratto verranno proporzionalmente decurtate per assenza per malattia ai sensi dell'art.71 della Legge 133/2008 di conversione del D.L. 112/2008, se ed in quanto applicabile.
- 2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
- 3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA Firmato

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Organizzazione Sindacale Territoriale FPS CISL – firmato
Organizzazione Sindacale Territoriale FP CGIL – firmato
Organizzazione Sindacale Territoriale FPL UIL – firmato
Organizzazione Sindacale Territoriale U.G.L. – firmato

R.S.U. Comune Melilli - firmato

Solvens high



## COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MELILLI

\*\*\*\*\*

FONDO RISORSE DI CUI ALL'ART. 31 DEL C.C.N.L. 22/01/2004 ANNUALITA' ECONOMICA 2015 RIPARTIZIONE ED UTILIZZO RISORSE

De Se M



#### VERBALE

#### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MELILLI PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2015

Premesso che con Determinazione Dirigenziale n. 138 del 29/04/2015 - R.G. n. 797 si è proceduto alla "Costituzione del Fondo 2015 - parte stabile, secondo i dettami contrattuali, normativi e giurisprudenziali vigenti".

Che con Determinazione Dirigenziale n. 341 del 08/10/2015 - R.G. n. 1804 si è proceduto, giuste note di riscontro trasmesse dai responsabili di Settore interessati, alla costituzione del Fondo 2015 - parte variabile, secondo i dettami contrattuali, normativi e giurisprudenziali vigenti.

Che con Verbale di Delegazione Trattante del 03/09/2015, è stata approvata la proposta datoriale di ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate - parte stabile - anno 2015;

Che con Verbale di Delegazione Trattante del 09/10/2015, è stata approvata la proposta datoriale di utilizzo delle risorse decentrate - parte variabile - anno 2015;

Che in data 15/10/2015 è stato acquisito il parere favorevole del Revisore Unico, ai sensi dell'art.48, comma 6 e dell'art. 40, comma 3 del D.lgs. n.165/2001, giusta relazione Tecnico-Finanziaria del 15/10/2015 di "Costituzione, ripartizione ed utilizzo del Fondo risorse finanziarie decentrate – Annualità 2015 – del personale dipendente non dirigente del Comune di Melilli;

Che la Giunta Municipale ha adottato la deliberazione n. 223 del 22/10/2015, avente ad oggetto: "Fondo risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività Anno 2015. Approvazione ripartizione ed utilizzo risorse finanziarie decentrate".

Per quanto sopra, le parti stabiliscono quanto segue e sottoscrivono definitivamente l'allegato "A":

- 1. Prospetto "Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa risorse stabili risorse variabili;
- 2. Fondo Lavoro Straordinario;
- 3. Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Melilli per l'annualità economica 2015.

#### 1) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. b) DEL CCNL DELL'1.4.1999

Il Fondo delle progressioni economiche orizzontali anno 2015, quantificato in applicazione del C.C.N.L. 31/07/2009, ammonta ad € 83.386,95 per P.E.O. in atto.

Per cui, complessivamente senza ulteriori somme assegnate per l'anno 2015, le risorse destinate al finanziamento del Fondo delle progressioni economiche orizzontali anno 2015, sono pari a € 83.386,95.

#### 2) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 33 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/2004

Per l'anno 2015 le quote de Mindennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a complessivi

#### 3) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA AI SENSI DELL'ART. 7 COMMA 7 DEL C.C.N.L. DEL 31/03/1999

Per il 2015, l'onere annuo da finanziare, con risorse stabili, è pari a complessivi €. 369,25.

#### 4) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT f) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999, COME MODIFICATO ED INTEGRATO DALL'ART. 36, COMMA 1 DEL C.C.N.L. 22/01/2004 E SOSTITUITO DALL'ART. 7 DEL C.C.N.L. 09/05/2006

Per l'anno 2015, parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, come modificato ed integrato dall'art.36, comma 1^, del CCNL 22/01/04 e successivamente sostituito dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006, da attribuire al personale dipendente, secondo i criteri e le modalità riportate nel C.C.D.I., per compensare con atto formale dell'Ente al personale dipendente.

Sono assegnate, per l'anno 2015, risorse pari ad € 29.000.00 al fine di corrispondere al personale dipendente individuato l'indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del C.C.N.L. dell' 01/04/99 e s.m.i., previa verifica del permanere delle condizioni che ne determinano l'attribuzione.

#### 5) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT i) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999, LETTERA AGGIUNTA DALL'ART. 36, COMMA 2 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/04

Per l'anno 2015, parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett i) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/2004, da attribuire al personale dipendente, secondo i criteri e le modalità riportate nel C.C.D.I., per compensare le specifiche responsabilità, individuate dalla vigente normativa contrattuale, affidate con atto formale dell'Ente al personale dipendente.

Per l'anno 2015, le risorse destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. i) del C.C.N.L. dell'01/04/99 sono pari ad € 2.400,00.

#### 6) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETTERA d) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999

Sono previste specifiche indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo/notturno, secondo la disciplina prevista dalle norme contrattuali vigenti e dal relativo articolo del C.C.D.I. da erogare al personale dipendente in ragione del servizio e delle funzioni svolte.

Per l'anno 2015, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione delle te indennità previste dell'articomma 2 lett. d) del C.C.N.L. dell'01/04/99 sono pari suddette indennità previste dell'article ad € 82.000,00. on Shell

# 7) <u>UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE AI SENSI DELL'ART. 37, COMMA 1 LETT. d) DEL C.C.N.L. DEL 06/07/1995</u> INTEGRATA DALL' ART. 6 DEL C.C.N.L. DEL 05/10/2001

Per l'anno 2015 le risorse stabili destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a €. 681,84.

# 8) <u>UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999.</u>

Per l'anno 2015, le parti, destinano risorse stabili per finanziare i compensi per la performance organizzativa ed individuale diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per un importo pari ad  $\in$ . 69.192,02, da assegnare complessivamente alla performance organizzativa - progetti obiettivo proposti dai Responsabili di Settore.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei presenti articoli verranno portati in aumento alle somme indicate al presente punto e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

# 09) <u>UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999.</u>

Per l'annualità 2015, non vi sono risorse variabili destinate a finanziare i compensi per la performance organizzativa ed individuale, diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

# 10) <u>UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. g) DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999</u>

UTILIZZAZIONE RISORSE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 15 c. 1 lett.K CCNL 1998/01) - Annualità 2015 € 27.133,81

Le predette risorse sono suddivise nel modo seguente:

- □ Art. 13 L.R. 01/08/1990, n. 17 Fondo per il miglioramento dei servizi di Polizia Municipale € 12.357,66
- □ ART. 18 LEGGE 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni
   € 2.342,15

59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per incentivazione sonale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI € 12.434,00

of Siss

Le 12.434,00

Le parti definiscono che l'erogazione al personale dipendente interessato dei compensi sopraindicati avverrà in applicazione dei relativi Regolamenti approvati dall' Ente.

#### RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE - ANNUALITA' 2015

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente rideterminate e destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario stanziate per l'anno 2015.

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	€ 298.787,33
Risorse decentrate variabili	€ 27.133,81
Totale costo contrattazione collettiva	€ 325.921,14
decentrata integrativa – Anno 2015	
Fondo lavoro Straordinario	€ 26,609,95

MAN COMMANTER

# Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa (1)

DESCRIZIONE	2014	2015
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	225.157,82	225.157,82
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	21.921,43	21.921,43
INCREMENT! CCNL 2004-05 - (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	10.019,50	10.019,50
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA) (NON RISPETTATO IL PATTO DI STABILITA' NEL 2007)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	1	1
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	6.833,36	6.833,37
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	<b>1</b>
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	1	1
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	33.685,73	34.855,21
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	ı	I
THE STATE OF THE STATE OF THE STATE OF THE STABILITY OF T	297.617,84	298.787,33
Risorse variabili soggette al limite		MONTH THE STATE OF
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2)	ı	3
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	12.434,00	12.434,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3)	53.725,47	12.357,66
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, left. N), CCNL 1998-2001)	l	ı

ȘERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)

MATONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)

MOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14,9.2000)

COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4)	Į.	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	•	ı
Totale Risorse variabili soggette al limite	66.159,47	24.791,66
Risorse variabili NON soggette al limite		A SAMPAPAR
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	ı	1
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	L	E .
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	53.791,62	2.342,15
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	Ē	2
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)	ı	ı
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		1
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	53.791,62	2.342,15
TOTALE RISORSE VARIABILE	119.951,09	27.133,81
TOTALE (7)	417.568,93	325.921,14



But the State of the

# TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO $^{\prime\prime}$

# Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) <sup>8</sup>	PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA

158	157	1	
191	159		

ň
Ш
<u> </u>
INTUALE RIDUZIONE DI PER
ш
~
$\mathbf{\Sigma}$
N
$\preceq$
블
œ
Щ
7
≓
ż
\ EVE
≧
ш
ч.
1
₹
$\tilde{a}$
2
NDEGUAT
Š
G
Ш
9
ч.
4
9
N
TE 2
Σ
_

PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE

SONALE

78/2010	iite 2010	ersonale

di cui: per applicazione lim

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N.

di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di pe



- (1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.
- (2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.
- (3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.
- (4) Compensi derivanti da cause con spese compensate.
- (5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.
- (6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese prindell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010 (Circ. RGS n. 12/2011 pag.5, n. 16/2012 pag. 129, n. 21/2013 pag. 140).
- (7) I totali vanno adeguati al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis applicando le riduzioni fondo di cui alla riga 46.

# Destinazione risorse contrattazione integrativa

	<b>7</b> 0.14	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	33.249,83	31.757,27
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	84.894,00	83.386,95
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	l .
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ		
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.		
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	1.051,09	1.051,09
Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento	119.194,92	116.195,31
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	•	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	•	1
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	31.400,00	31.400,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	82.000,00	82.000,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	65.022,92	69.192,02
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	1	
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	119,951,09	27.133,81
Totale destinazioni contrattate dal Cl di riferimento	298.374,01	209.725,83
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	1	1
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITA')	,	•
Totale destinazioni ancora da regolare		
TOTALE RISORSE DESTINATE	417.568,93	325.921,14

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

Verifica copertura complessiva utilizzi

.C.N.L. 01/041999 - ANNO 2015	26.609,95 importo fondo consolidato	<b>26.609,95</b> risorse previste all'intervento 1010801 ex cap. 2846	26.609,95
RT. 14 DEL C	w	w	w w
FONDO LAVORO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 14 DEL C.C.N.L. 01/041999 - ANNO 2015	FONDO LAVORO STRAORDINARIO ART. 14 COMMA 4 C.C.N.L. 01/04/99	FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2014  FONDO LAVORO STRAORDINARIO ART. 14 COMMA 2 C.C.N.L. 01/04/99	FONDO LAVORO STRAORDINARIO ART. 14 COMMA 5 C.C.N.L. 01/04/99  TOTALE COMPLESSIVO

A See My Contract of the See Mark of the See M

#### REGISTRO DEL REVISORE UNICO DEL COMUNE DI MELILLI

#### VERBALE N. 21

#### COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

#### REVISORE UNICO

L'anno 2015, il giorno 21 dicembre alle ore 13.30, presso la sede del Comune di Melilli, il Revisore Unico, Dott.ssa Sofia Bongiovanni, si è riunito, alla presenza della Responsabile Servizio Economico – Finanziario, Dott.ssa Enza Marchica e alla presenza della Responsabile del Servizio Risorse Umane nonché Vice-Segretario Comunale, Dott.ssa Natalina Castro, per esprimere il parere sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente del comparto Enti Locali per il quadriennio normativo 2015/2018 e per l'utilizzo delle risorse annualità economica 2015 del Comune di Melilli, con riferimento alla Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione illustrativa, sottoscritte dalla Responsabile Servizio Economico – Finanziario, Dott.ssa Enza Marchica e dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane, Dott.ssa Natalina Castro,

- Vista la copia sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente del comparto Enti Locali per il quadriennio normativo 2015/2018 e per l'utilizzo delle risorse annualità economica 2015 del Comune di Melilli, e relativo "Allegato A", nonché la Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione illustrativa come sopra indicata;

#### Esprime:

ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999 per come sostituito dall'art. 4, comma 1 del CCNL 22/01/2004 parere favorevole e rilascia la prevista certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa previsti dalla predetta ipotesi di C.C.D.I. 2015/2018 e annualità economica 2015, con i vincoli posti dal CCNL e dal bilancio dell'Ente e la relativa certificazione degli oneri di cui all'art. 40/bis, del D.Lgs. 165/2001. Sugli stessi, dopo averne verificato la fattibilità, viene espresso parere favorevole.

Null'altro essendovi da verificare, la riunione si conclude alle ore 14.45.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL REVISORE UNICO

(Dott.ssa\sofia\Bongiovanni