



COMUNE DI LAURITO

Provincia di Salerno



Piazza Marconi n° 2- 84050 Laurito (SA)
Cod. fisc.: 84001510654 P. IVA: 00776010654

Tel.: +39 0974 954114
Fax: +39 0974 954287

E Mail: comunelaurito@tiscali.it
Sito Web: www.comune.laurito.sa.it

VERBALE n. 3/2015

Il giorno 27/10/2015, alle ore 12,15, nella sede municipale del Comune di Laurito, si sono riuniti, giusta convocazione del 07/10/2015 prot. 1793, i sigg. ri

Parte Pubblica

- Aniello MAIESE – Segretario comunale
- Elisa SPERANZA – Responsabile settore finanziario;

Parte Sindacale:

- Miro Amatruda – CISL FP
- Giuseppe Russo – UIL FPL
- Francesco BOTTE – RSU

Le parti, prendono atto del parere favorevole del revisore dei conti prot. 16/07/2015 prot. 1203 e del Provvedimento del Sindaco n. 57 del 15/09/2015 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Le parti approvano le correzioni apportate al verbale n. 2 del 14/07/2015“colonna funzioni e responsabilità principali” e relative alla ripartizione fondo 2015 (allegato B del presente verbale).

Dopo breve discussione tutti i presenti procedono alla firma del nuovo contratto decentrato parte normativa anno 2015-2017 ed economica 2015, allegati al presente verbale sotto la lettera A e B per farne parte integrante e sostanziale.

L. C. S.

La riunione termina alle ore 19,25

Parte Pubblica

Aniello MAIESE

Elisa SPERANZA

Parte Sindacale:

Miro AMATRUDA – CISL FP

026. 13. 25

Giuseppe RUSSO – UIL FPL

Francesco BOTTE – RSU

COMUNE DI LAURITO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015-2017

(preintesa verbale n. 2 14/07/2015 – sottoscrizione definitiva verbale n. 3 del 27/10/2015)

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI - CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	2
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	2
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	2
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	3
Art. 5 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali.....	3
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’	
Art. 6 – Quantificazione delle risorse	3
Art. 7 – Strumenti di premialità	4
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	
Art. 9 – Criteri generali.....	6
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA’	
Art. 10 – Principi generali.....	6
Art. 11 – Indennità di rischio	7
Art. 12- Indennità di disagio	7
Art. 13 – Indennità maneggio valori	7
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F ccnl F.04.1999)	8
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall’art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006).....	8
Art. 16 – Indennità per reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000).....	9
Art. 17. Produttività collettiva e individuale - Criteri per l'erogazione del premio	9
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	
Art.16 - Fondo per eventi straordinari ed imprevedibili	10
TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI.....	
Art. 17 – Personale in gestione associata.....	10
Art. 18 . Norma finale.....	10

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4, 52 comma 1 bis;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che ~~sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito,~~ lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/02/2002 nel comparto Regioni Enti Locali, in materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, nell'ambito dei servizi previsti dal suddetto accordo, è garantita la continuità delle prestazioni indicate nel seguente elenco:

SERVIZIO/UFFICIO	Contingenti minimi
Stato civile - Elettorale	1
Polizia Municipale - Servizio attinente alla rete stradale - Cimiteriale	1

2. Le procedure di attivazione sono individuate come di seguito:
 - i responsabili di servizio, in occasione di sciopero, individuano i nominativi di personale incluso nei contingenti minimi, adottando ove possibile la rotazione;
 - i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro cinque giorni precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa e agli accordi collettivi vigenti.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

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

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere tali da essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

b) incentivazione della prestazione di tutto il personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica anche intermedia del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;

f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Per il personale a tempo determinato a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato dovranno essere preventivamente determinate le risorse aggiuntive.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi, istituiti per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;

c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

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

Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione;
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsuali, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

Amministratore

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente nell'Ente.
3. L'ammontare delle risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali e la relativa ripartizione tra le categorie, in base alla disponibilità del fondo e nel rispetto delle limitazioni normative vigenti, è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'ente nella posizione economica immediatamente inferiore di due anni.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno il 90% e di non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
6. A tal fine il personale appartenente alla categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente che abbia conseguito la maggiore valutazione nell'ultimo anno preso in considerazione per la selezione; e, in caso di ulteriore parità, la maggiore età.
7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5 viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei 5 anni precedenti la selezione e ha diritto di partecipare alla selezione per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio precedente abbia ottenuto almeno tre valutazioni annuali superiori al 90%.
8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

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

Art. 10 - 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 e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi d'indennità è

riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.

7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 11 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile attualmente determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio di cui al comma precedente:
 - impiego di automezzi e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili · lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico
 - utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati e autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 12- Indennità di disagio

1. Questo compenso remunera specifiche condizioni e modalità, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa diversa da quelle della generalità dei dipendenti e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.
2. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi spetta una indennità di disagio attualmente determinata in € 28.00 mensili.
3. L'indennità spetta solo nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti quali ad esempio indennità di turno. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato tale indennità mensile verrà ridotta proporzionalmente ridotta in base ai giorni lavorativi mensili.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati e autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 13 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- a) media mensile complessiva di valori maneggiati fino a € 1.000,00 : indennità di € 1,00 giornaliera;
 - b) media mensile complessiva di valori maneggiati superiore a € 1.001,00: indennità di € 1,50 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto e motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità istruttorie di procedimenti particolarmente complessi, correlate a un ufficio quale unità organizzativa complessa, con trattazione di più materie diverse tra loro con conoscenza di diverse discipline ;
 - b) responsabilità correlate ad un ufficio quale unità organizzativa semplice, con trattazione di una materia specifica o particolare conoscenza di natura tecnica;
 - c) responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
3. L'atto di conferimento d'incarico contiene l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

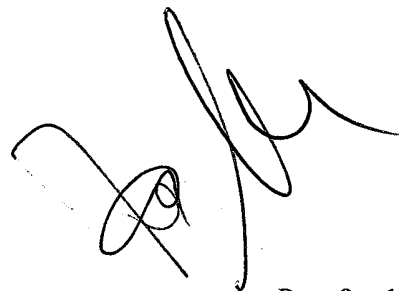
Art. 16 - Indennità per reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000)

1. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento di emergenza.
2. La decisione di istituire le aree di pronto intervento spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
5. L'indennità di reperibilità è riconosciuta solo se il servizio è preventivamente istituito e calendarizzato.

Art. 17. Produttività collettiva e individuale - Criteri per l'erogazione del premio

1. La produttività da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro verrà erogata solo se:
 - se gli obiettivi individuati nel Piano della Performance sono raggiunti con una media complessiva dell'ente superiore al 60%;
 - il raggiungimento medio degli obiettivi di ciascun settore è superiore al 60%.Entrambe le condizioni devono sussistere. La percentuale di raggiungimento di ente viene determinata come valore medio generale dell'Ente su gli obiettivi del Piano di Performance.
2. Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nell'anno stesso.
3. Il budget complessivo destinato annualmente alla produttività, a esclusione delle risorse finanziate ai sensi del comma 2 e 5 articolo 15 del CCNL 1/4/1999, viene suddiviso per il numero dei dipendenti dell'ente, individuando un budget individuale che moltiplicato per il numero degli addetti al settore determina il budget del settore.
4. Per ogni dipendente in base alla valutazione il budget viene così suddiviso:
 - valutazioni superiori al 91% : 100% del budget individuale;
 - valutazioni tra il 60% e il 90%: erogazione direttamente proporzionale al punteggio conseguito;
 - valutazioni inferiori al 60%: nessuna distribuzione di produttività.
5. I residui generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 90% nell'area/settore in cui si sono generati i predetti residui. Nel caso in cui nel settore non vi è alcun dipendente con valutazione superiore a 90%, i residui sono distribuiti al personale della medesima area/settore con valutazione superiore a 75%.

AMOROSO



CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art.18 - Fondo per eventi straordinari ed imprevedibili

1. In caso di eventi straordinari ed imprevedibili al fine di fronteggiare le esigenze di lavoro aggiuntivo dei dipendenti, il fondo per il lavoro straordinario - di cui all'articolo 14 del CCNL del 01.01.199 - può essere integrato fino ad un massimo di € 1.000,00 annui.

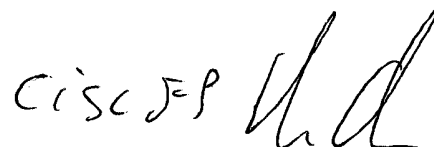
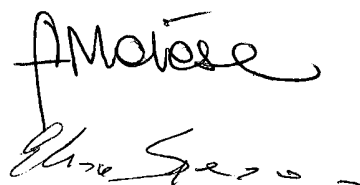
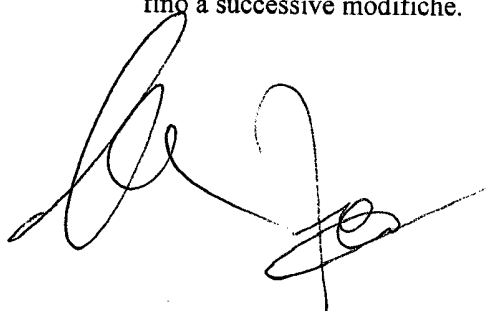
TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 19 - Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 20 . Norma finale

1. Il presente contratto integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati e mantiene la sua efficacia fino a successive modifiche.



RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2015

(preintesa verbale n. 2 14/07/2015 – sottoscrizione definitiva verbale n. 3 del 27/10/2015)

Descrizione	Importo	Funzioni e responsabilità principali
Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità personale categoria C (art. 17, c. 2, lett. F)	€ 2.500	per Responsabilità pubblicazione all'Albo pretorio online, supporto tecnico per gli adempimenti in materia di Trasparenza, gestione del sito internet istituzionale – Addetto protezione civile
Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità personale categoria B (art. 17, c. 2, lett. F)	€ 2.000	per responsabilità connesse ai compiti di ausiliario del traffico, supporto alle attività di vigilanza del territorio in collaborazione con la P.M., supporto alle attività di protezione civile in collaborazione con la P.M., gestione attività cimiteriali per quanto di competenza (apertura, chiusura, vigilanza, sistemazione, ecc.)
Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità personale categoria B (art. 17, c.2, lett. F)	€ 2.000	Per responsabilità connesse al supporto tecnico amministrativo ufficio Tributi, responsabile archivio, supporto tecnico-amministrativo per i servizi scolastici e biblioteca, supporto amministrativo ufficio ragioneria. Indennità Stato civile, Anagrafe, Ufficio elettorale
Indennità reperibilità (Stato civile) –	€ 1.000	Rif. art. 16 – CCDI 2015-2017 Comune di Laurito Il servizio di reperibilità viene garantito con n. 1 unità il sabato dalle ore 08 alle ore 14 e la domenica e/o festivo infrasettimanale con n. 1 unità dalle ore 08 alle ore 14
Indennità di rischio	€ 330	Rif. art. 11 - CCDI 2015-2017 Comune di Laurito
Compensi per la produttività e miglioramento servizi	€ 3.685	Rif. art. 17 – CCDI 2015-2017 Comune di Laurito
TOTALE	11.515,00	

Amoroso



 Ciscip AdD