



COMUNE DI PERFUGAS

Provincia di Sassari

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2017-2019 e di parte economica Anno 2017

Premesso che in data 13.12.2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il triennio normativo 2017-2019 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 95 del 29.11.2017 e n. 116 del 13.12.2017, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per il triennio normativo 2017-2019 e di parte economica per l'anno 2017.

In data 13 dicembre 2017, presso il Comune di Perfugas, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2017-2019 e di parte economica 2017

Presidente delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Perfugas

Dott.ssa Fonnesu Debora Rita,
Segretario Comunale

Firma

Dott.ssa Zoncheddu Gavina,
Responsabile del Settore Amministrativo e Finanziario

Firma

Dott. Decandia Domenico,
Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo e
Vigilanza Attività Produttive

Firma

Territoriali:

- LA F.P.S. CISL ha delegato la Sig.ra Angelini Alessia (giusta delega pervenuta in data 13.12.2017 prot. n. 8750) a rappresentare la federazione nella seduta di contrattazione decentrata prevista in data odierna

Firma

F.P. CGIL: Sig. Giordano Carlo

Firma



COMUNE DI PERFUGAS (SS)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER IL TRIENNIO 2017 – 2019**

(Signature)

N *CF*

Ch *Ch*

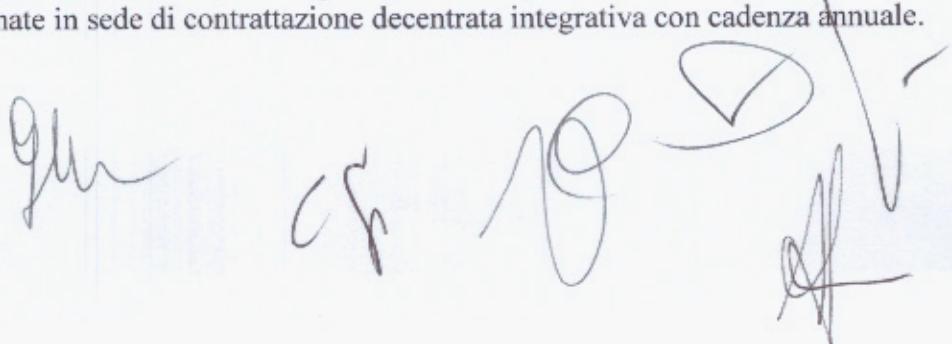
Titolo I°
Disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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, come qui indicate:
 - a) D. Lgs. n. 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 e 45, commi 3 e 4;
 - b) D. Lgs. n. 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;
 - c) D. Lgs. n. 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. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - d) D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - e) Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 28.02.2012;
 - f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 30.11.2011;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie vigenti.

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Perfugas, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2017 al 31.12.2019.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'accordo annuale relativo 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.
5. 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.
6. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina dei CCNL e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.



Art. 3 – Procedure per l’autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalla parte 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 Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.;
 - b) dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente, visto di compatibilità da parte del revisore dei conti.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti. A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico finanziaria e da una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l’organo di governo dell’ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all’elezione della RSU.
4. L’Ente è tenuto a trasmettere all’ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l’allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l’indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. Con la trasmissione all’ARAN è soddisfatto anche l’obbligo di trasmissione al CNEL.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

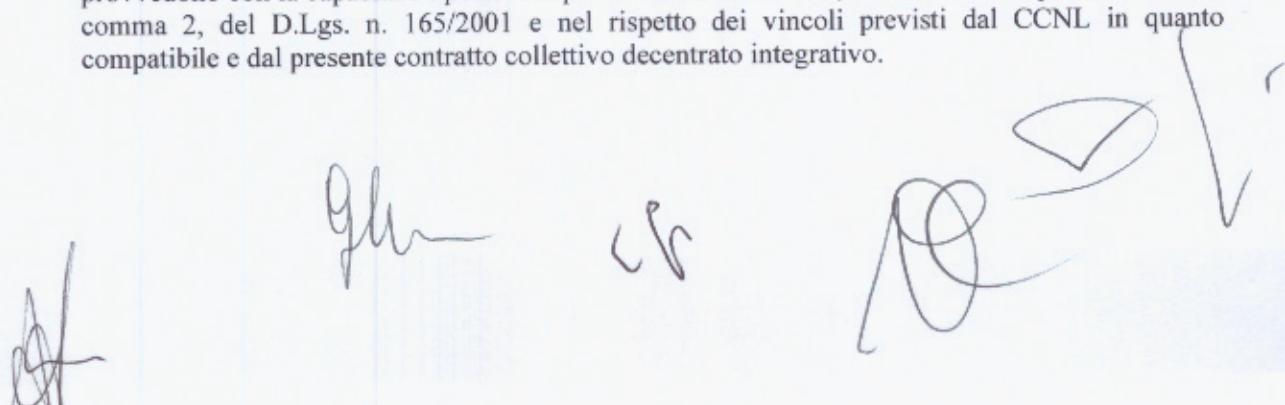
1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le parti si incontrano per definire per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può essere anche unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle parti 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 30 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.

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito secondo quanto previsto dall’art. 5, comma 2 e dall’art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l’obiettivo di contemperare l’esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l’impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.01.2001;
 - b) le fattispecie e i valori per l'individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e successive modifiche ed integrazioni;
4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
 - a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
 - b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
 - c) i criteri e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999;
 - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
 - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli stessi assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
 - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999;
 - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
 - k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - m) l'andamento dei processi occupazionali;
 - n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazione a quanto previsto dai piani delle performance;
 - o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli di relazioni previsti dall'art. 5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di attività di gestione delle risorse umane affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

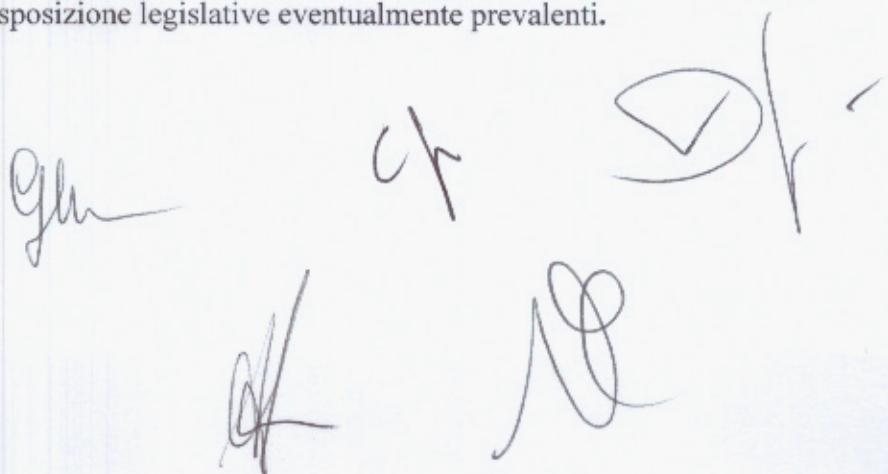


Handwritten signatures are present at the bottom of the document, including a large 'Gh' and 'C', a 'P', and a 'V'.

TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 6 - Diritto di sciopero

1. Considerato che rimane tuttora in vigore l'art. 2 della premessa al CCNL 1995, che fissa i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS.; il personale individuato ha il diritto di esprimere, la propria intenzione di aderire alla sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 gg. all'Amministrazione precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Le parti individuano fra i servizi pubblici sotto elencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati;
 - a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento delle salme;
 - d) il servizio di protezione civile
 - e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - pronto intervento;
 - f) Servizio Personale per:
 - erogazione emolumenti retributivi;
 - erogazione di assegni con natura di sostentamento;
 - compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.
 - Contingente di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati: Servizio Stato Civile Servizio Elettorale n. 1 addetto ; Servizio polizia Amministrativa n. 1 addetto; Servizio cimiteriale n. 1 addetto; Settore Personale n. 1 addetto.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa, in ogni caso, riferimento alle norme del CCNL vigente., nonché alle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.



TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 7– Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 del CCNL 22.01.2001, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i seguenti criteri:
 - a. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
 - b. finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (Enti con dirigenza);
 - c. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
 - d. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - e. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C e D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
 - f. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate con il presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
 - g. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004;
 - h. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art. 8– Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottate dall'ente approvato con deliberazione di G.C. 22 del 22.02.2017 e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009.

6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati (art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009).
7. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.
8. La valutazione dovrà essere consegnata al singolo dipendente il quale potrà esprimere dissenso aggiungendo le proprie considerazioni e sottoscrivendole. Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno gerarchico prima di attivare le normali procedure di contenzioso, assistito dall'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato.

Art. 9– Quantificazione delle risorse

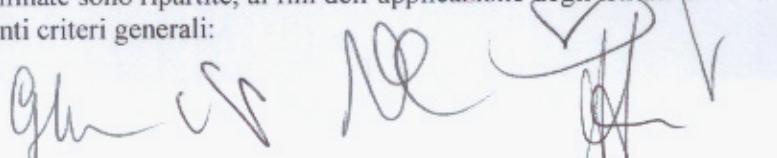
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel 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 qualità, come certificate dal nucleo di valutazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 8per 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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentono e sempre nel rigoroso ed accorto rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 10– Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività) ; istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 22 del 22.02.2017;
 - Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi;
 - Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1 lett. d) e K) del CCNL 01.04.1999.

Art. 11– Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 11, secondo i seguenti criteri generali:

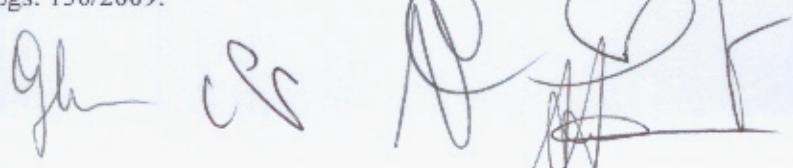


- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità 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.
3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto.
4. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati 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, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste;
 - b) Le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) La premialità è sempre da ricondursi ad 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 nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione sui risultati; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a fondamento.
5. In caso di assenza delle fasce di merito, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività del servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
6. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
7. I trattamenti accessori si distinguono in:
- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegate alla durata della prestazione lavorativa;

- b) compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione all'attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
8. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.
9. L'integrazione prevista dall'art. 15, comma 5 (di parte variabile) del CCNL 01.04.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 sono:
- più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
 - non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento;
 - risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso giudizi espressi dall'utenza;
 - risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.
10. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs. n. 150/2009 (parte variabile) è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella relazione delle performance e quindi validati dall'organismo di valutazione.
11. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 31, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.
12. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale, sono utilizzate per premiare i dipendenti più meritevoli secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

Art. 12 – Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e 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 contrattazione decentrata annuale può determinare la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata definisce altresì il numero delle progressioni da ammettere a selezione, suddivise per categorie.
 3. 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 misurazione e di valutazione adottato dall'Ente cui si fa integrale rinvio.
 4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite secondo le modalità e i criteri individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'Ente.
 5. Per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione permanente di cui agli allegati "A" e "B".
 6. Le posizioni economiche all'interno della categoria sono attribuite attraverso una selezione che avviene secondo la seguenti procedure: per ogni categoria è predisposto un avviso pubblico interno all'ente, nel quale sono specificati la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione richiesta.
 7. I Responsabili di settore, inquadrati nella categoria D, sono valutati dal Nucleo di Valutazione.
 8. Per le categorie A, B, C e D la valutazione è effettuata dai Responsabili di settore che provvedono nei confronti del personale assegnato al proprio settore.
 9. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve, inoltre, prevedere il seguente percorso applicativo:
 - a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il Responsabile deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - c) valutazione dei risultati, effettuate dal Responsabile, al termine del periodo annuale di riferimento;
 - d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.
 10. Al termine della valutazione è stilata una graduatoria di merito per categoria tra i dipendenti che abbiano riportato un punteggio pari o superiore a 60/100. La graduatoria è pubblicata all'albo pretorio dell'Ente ed ogni dipendente può prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata. La valutazione dovrà essere consegnata al singolo dipendente che potrà esprimere l'eventuale dissenso aggiungendo le proprie considerazioni e sottoscrivendole. Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno gerarchico prima di attivare le normali procedure di contenzioso, assistito dall'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato. Il Responsabile del Settore, con l'assistenza del Segretario Comunale, o del Nucleo di Valutazione, qualora si tratti di Responsabile di Settore, ha 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con eventuali correzioni o modifiche.
Nel caso il dipendente concordi con la valutazione firma per accettazione.
 11. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio la preferenza è determinato nel seguente ordine:
 - a. peso delle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, al peso dei comportamenti professionali;

Nel caso il dipendente concordi con la valutazione firma per accettazione.

12. Gli importi frutti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art. 13– Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

Art. 14 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione dei compensi. 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 di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e di part – time.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile del Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (non è riconosciuta, pertanto, per le ordinarie condizioni di resa della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Responsabile del Settore.

Art. 15– Indennità maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa annui non inferiore a € 5.000,00.
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato).
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è presente in servizio; pertanto, non si computano le giornate di assenza, per qualsiasi causa.
4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e dei valori maneggiati annualmente dall'economato si stabilisce la seguente indennità massima giornaliera di € 1,55.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all' articolo 10 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f del CCNL 01.04.1999)

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui sono attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, può essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.



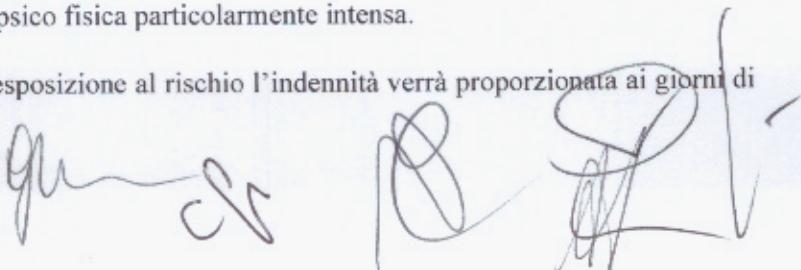
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolari responsabilità individuate e determinate dal responsabile del servizio.
3. L'espressione di particolare responsabilità costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguitamento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano, compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità sono:
procedimenti amministrativi complessi, coordinamento, formazione, programmazione attuazione, applicazione, pianificazione, controllo, organizzazione, funzioni vicarie .
4. Il valore individuale dell'indennità di responsabilità è determinata sulla base di una valutazione oggettiva del grado di responsabilità, tenuto conto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
5. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità (art.25 del D.Lgs. n.150/2009).
6. Gli incarichi che danno diritto a specifiche responsabilità decadono il 31 dicembre di ogni anno. Gli incarichi sono rinnovabili e sono revocabili anche prima della scadenza in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i del CCNL 01.04.1999)

1. Per specifiche responsabilità, in attuazione dell' art. 36, comma 2 del CCNL 22.1.2004 è attribuita una indennità annua di € 300,00 al personale inquadrato nelle categorie B, C e D al quale è stato attribuito con atto formale, l'incarico di Ufficiale di stato civile di anagrafe ed elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. I compensi di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 18 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
 - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti chimici, fisici, radianti, gassosi o se ne prevede l'utilizzo;
 - c) esposizione al rischio preciso connesso all'impiego di attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
 - f) esposizione a rischi di usura psico fisica particolarmente intensa.
3. In caso di assenza o di mancata esposizione al rischio l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza;



4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all' articolo 10 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 19 – Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
 - a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc);
 - b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravosa;
 - c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
 - d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
 - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
2. Le situazioni di disagio sono graduate dal Responsabile secondo la seguente suddivisione:
 - a) sensibile;
 - b) intenso;
 - c) notevole;
3. La misura dell'indennità di disagio viene determinata, annualmente, in sede di stipulazione dell'accordo annuale.
4. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate..

Art. 20 – Risorse destinate alla reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive ed organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 CCNL 14.9.2000.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese e per un periodo inferiore a 4 ore.
3. I servizi che necessitano di personale in reperibilità sono individuati dall'Amministrazione.
4. Ciascun Responsabile di Settore individua mensilmente il personale interessato dal servizio di reperibilità e le relative ore, sulla base di specifico atto debitamente motivato.
5. L'indennità di reperibilità, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 05.10.2001, è quantificata in € 10,32 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato a € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo turno assegnato.
6. L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

Art. 21– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi per l'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
2. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
 - a) incentivi per la progettazione (D. Lgs. 50/2016);
 - b) incentivi per la pianificazione (D. Lgs. 50/2016);

- c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti;
 - d) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p D. Lgs. 446/1997);
 - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - f) indennità ISTAT.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

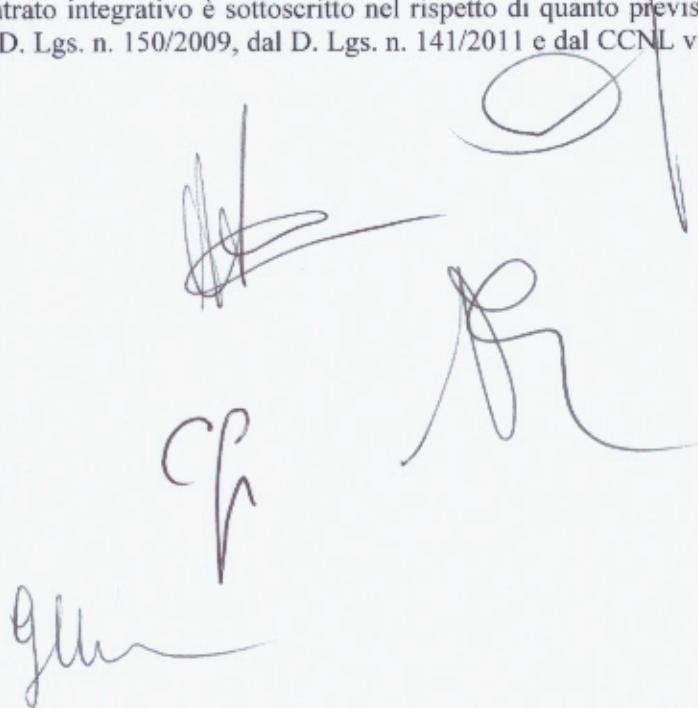
Art. 22– Disciplina delle economie

1. Le eventuali economie prodotte dall'applicazione degli articoli relativi alla premialità ed alle indennità del presente contratto, sono utilizzate per impinguare le risorse destinate a compensare il premio della performance individuale, fatta eccezione delle economie provenienti dall'applicazione dell'art. 71 del D.L. n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 (decurtazioni per imprimi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

TITOLO V – DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Art. 23– Norma transitoria

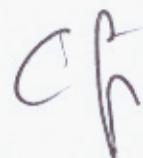
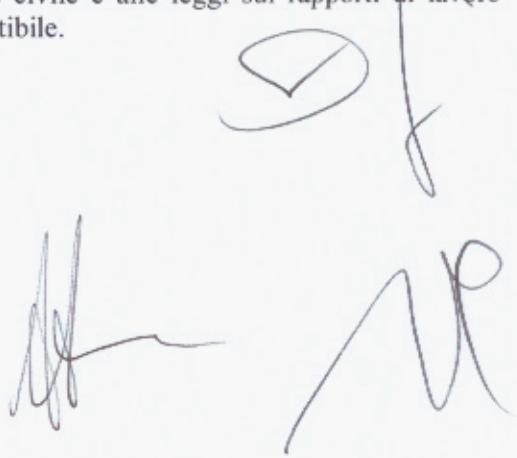
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.



Handwritten signatures of the parties involved in the collective agreement, including initials and a surname.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni dal Capo I, Titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.



DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C 2 CCNL 2002/05)	19.236,63	19.236,63
INCREMENTI CCNL 2002/05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	3.891,47	3.891,47
INCREMENTI CCNL 2004/05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.048,50	2.048,50
INCREMENTI CCNL 2006/08 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.963,17	2.963,17
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 DLGS 165/2001	0,00	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO D'INCHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002/05 - N.1 CCNL 1998-2001	989,06	989,06
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C. 1 CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C. 1 lett. L) CCNL 1998-2001	4.485,40	4.485,40
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5 CCNL 1998-2001)	211,25	211,25
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSIONI - (ART. 4 C. 2 CCNL 2000/01) - DAL 20/11	-2.053,01	-733,28
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segnalazione)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		
DECURTAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-2.481,90	-2.481,90
TOTALE RISORSE STABILI	29.292,77	30.612,66

Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 443/1987, ART. 15, C. 1 lett. D) CCNL 1998-2001)	2.331,00	1.831,19
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4 C. 3 CCNL 2000/2001; ART. 3, C. 57, L. 862/1998, ART. 59, C. 1 lett. P) DLGS	3.714,63	3.714,63
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C. 1 lett. M) CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5 CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2 CCNL 1998-2001)		
MESI NOTIFICATORI - (ART. 54 CCNL 14/9/2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27 CCNL 14/9/2000)	3.942,75	3.942,75
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113 DLGS. 50/2015)	671,15	671,15
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE (ex art. 1, comma 236 della L. 20/8/2015)	3.448,25	3.448,25
Totali Risorse variabili soggette al limite	5.374,48	5.369,17

Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMICHE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5 CCNL 1998-2001)	19,00	51,00
ECONOMICHE FONDO STRAORDINARIO CONFLUIENTE - (ART. 14, C.4 CCNL 1998-2001)	1.015,43	610,42
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K) CCNL 1998-2001, ART. 92, CC. 5,6, DLGS. 163/2008)	699,83	0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27 CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 443/1987, ART. 15, C.1 lett. D) CCNL 1998-2001)	78,93	0,00
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL DL 18/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1 lett. K) ART. 16 COMMA 4 E 5, DL 98/2011)	0,00	
Totali Risorse variabili NON soggette al limite	4.811,19	661,42
TOTALE RISORSE VARIABILI	7.185,87	6.030,59
TOTALE	36.478,44	36.643,09

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	34.667,26	35.683,67
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA: BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	13.406,63	12.094,47
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	49.075,14	48.076,14

Costituzione Fondo risorse
contrattazione integrativa
All.B

COMUNE DI PERFUGAS Provincia di Sassari

Allegato A) alla Determina n. Del

Costituzione Fondo per le risorse decentrate ANNO 2017

CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L 01/04/1 999	Art. 14, comma 4	riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 134,14
	Art. 15, comma 1- lettera a)	Importi dei fondi risorse ex art. 31 comma 2, lettere b), c), d), e) del CCNL 6.7.1995 e ss. mm. e il.	€ 12.524,81
	Art. 15, comma 1, lettera g)	risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del L.E.D.	€ 2.549,04
	Art. 15, comma 1, lettera jj	risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 1.219,46
	Art.15,comma 5	IN PRESENZA DI ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI E/O PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE FINALIZZATI AD UNO ACCRESCIMENTO DI QUELLI ESISTENTI ART. 15, COMMA 5.C.C.N.L 1/04/1999	€ 4.485,40
C.C.N.L 05/10/2 001	Art.4,comma 1	Incremento dell' 1,1% del monte salari anno 1999	€ 2.811,38
	Art.4,comma 2	Importo RIA e assegni "ad personam" personale cessato	€ 211,25
	Art.32, comma 1	Incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 2.154,21
C.C.N.L 22/01/2 004	Art.32,comma 2	Incremento 0,50 del monte salari anno 2001 (se la spesa del personale è <39% delle entrate correnti)	€ 1.737,26
	Art.4,comma 1	Incremento dello 0,5 del monte salari anno 2003 - Rapporto percentuale tra spese del personale ed entrate correnti <39%	€ 2.048,50
C.C.N.L 09/05/2 006		Importo pari allo 0,60% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito per i soli Enti la cui spesa del personale risulta non superiore al 39% delle entrate correnti (comma 2)	€ 2.963,17
	Art.8, comma 2	Incremento valori posizioni economiche	€ 999,06
da		Rid. Art. 9 c. 2 D.L 787201	-€ 2.491,90
		Personale ATA - Trasferito € 733,28	-€ 733,28
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI			€ 30.612,50

incremento risorse destinate esclusivamente art. 10 -alte professionalità

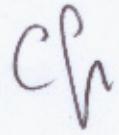
IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ ANNO 2016

CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L 01/04/1	Art.17 , comma 2 , lettera b)	Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio in godimento all'1/01/2007-	€ 12.681,54
22/01/2	Art. 33, comma 4	Indennità di comparto : fabbisogno annuo indennità di comparto a regime dall'1/1/2004	€ 7.565,72
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI			€ 20.247,26

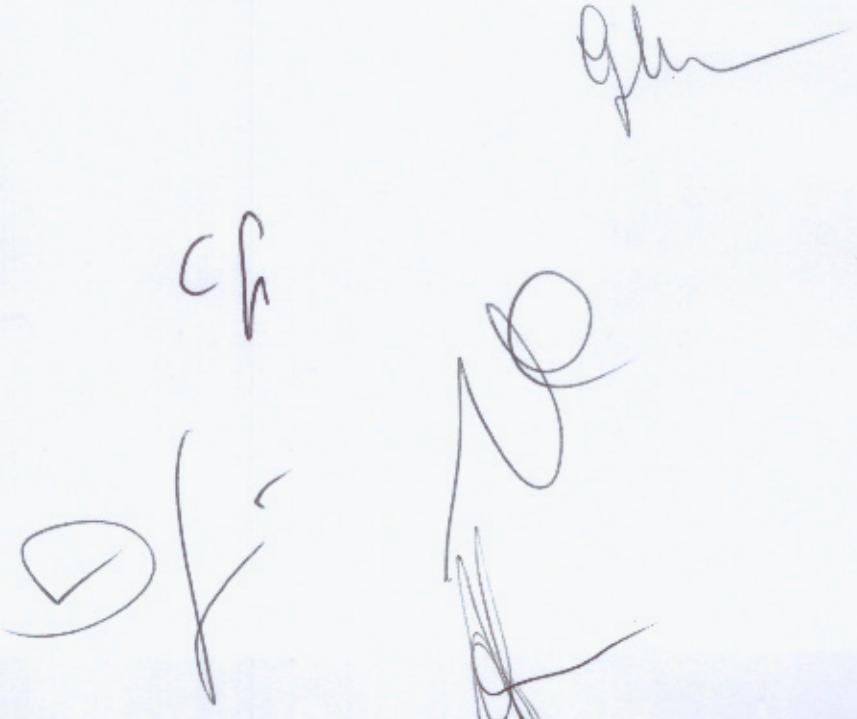
TOTALE RISORSE STABILI REALMENTE DISPONIBILI **€ 10.365,24**

Allegato A alla Determinazione n. del

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15, comma 1-LETTERA k) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	Art.92 D.lgs.163/2006 -Fondo per redazione progetti e atti di pianificazione
	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	€ 3.942,75
	Contributo regionale	3.714,63
	Incentivo lotta evasione Recupero ICI	€ 1.831,19
	eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (art.14 CCNL 1.4.99)	€ 610,42
	Art.15,comma 1 Lettera m)	Integrazione 1,2% su base annua del monte salari anno 1997- Previa verifica dell'effettiva capacità di spese a seguito del preventivo accertamento dei servizi di controllo interno o del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produzione e qualità
C.C.N.L. 09/05/2006	Art.4,comma 2 -	Incremento dello 0,3 del monte salari anno 2003 (pari ad € 244.008,00), Rapporto percentuale tra spese del personale ed entrate correnti tra il 25% ed il 32% - SOLO PER L'ANNO 2006
C.C.N.L. 11/04/2008	Art.8, comma 3	Incremento fino ad massimo dello 0,3 del monte salari 2005 (rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti tra il 25% ed il 32%) SOLO PER IL 2008




ART.1U L.R. n.2/2007 Fondo Unico R.A.S.	LL.RR.23/05/1997, n.19 art.2 e 12/06/2006 n.9 – Trasferimento della R.A.S. ai Comuni di funzioni e compiti amministrativi in materia di industria, energia, fiere e commercio, turismo, edilizia, viabilità, istruzione, beni culturali, protezione civile ecc..
Preintesa C.C.N.L.2008/ 2009	Art.4, comma 2 Lett.b) Incremento 1,5% monte salari 2007 – Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti <31%
C.C.N.L. 22/01/2004	Art.31,comma 5 Economie dell'esercizio precedente Riduzione fondo ai sensi dell'art. 1, comma 236 l. 208/2015 Riduzione fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis d.l 78/2010
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI 6.030,59



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page. There are three distinct sets of signatures, each consisting of a stylized initial and a surname. The first set is located near the bottom right, the second is in the center-right, and the third is higher up on the right edge. The signatures are in black ink on a white background.

卷之三

EONDO COMBI ESSIV0 2017

STATISTICA DEI E BISO Totale

CARATTERISTICA DELLE RISORSE	
stabili	€ 30.612,50
variabili	6.030,59
Totali	36.643,09

ALTRÉ VOCI SPESA

卷之三

Indennità di Rischio	660,00
Indennità particolari responsabilità	2.400,00
Indennità Reperibilità	
Indennità di turnazione VV.UU.	
Indennità Stato civile - anagrafe art.36 comma 2 contratto 2004	600,00
Progressioni orizzontali 2017	-
Indennità maneggio valori	302,25
Indennità disagio	1.000,00
Compensi al messo notificatore	
incentivo funzioni tecniche art.113 dlgs.50/2016	-
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D. lgs. 50/2016	2.942,75
incentivo funzioni tecniche art.92 dlgs.163/2006	
progetto recupero ICI	€ 1.831,19
progetto recupero	
rinegoziazione mutui	€ 3.000,00
progetto reinserimento scolastico	€ 921,80
Produttività collettiva	2.737,84
Totali voci spesa	16.395,83

Ch

Pagina 1

gle

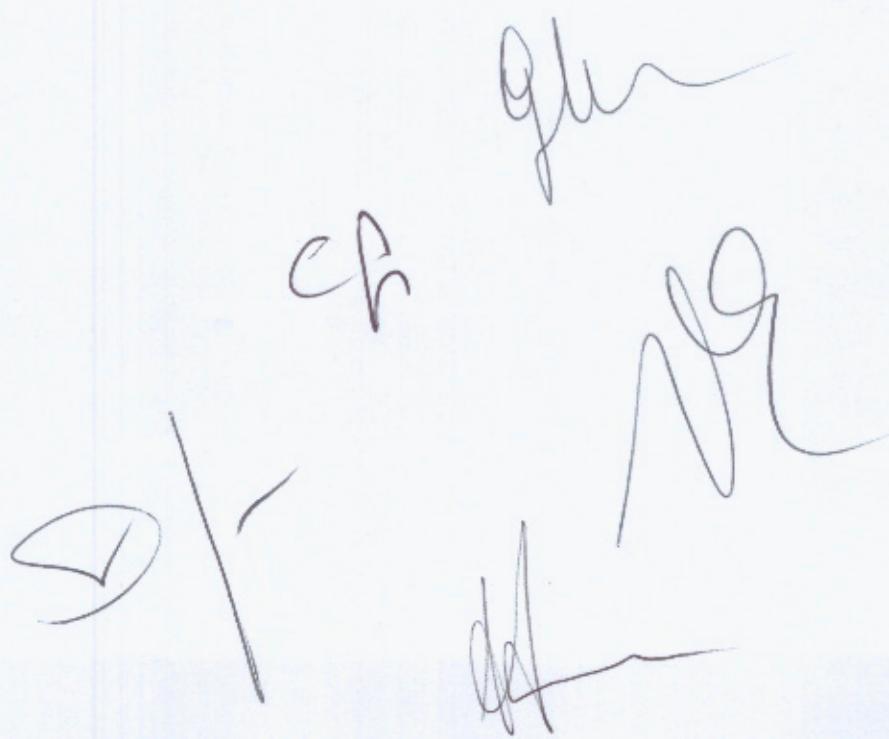
200

60

Verifica compatibilità di spesa - art. 33, c.5 e art. 34, c.1	OK
---	----

Restano a disposizione

RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017 ALLEGATO AL VERBALE CCDI N. ____ DEL



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner. A large, stylized 'S' is written diagonally. Below it, a signature starts with 'G' and ends with 'M'. To the left of the 'S', there is a large, circular initial 'D'. A smaller, more compact signature is located at the bottom left of the cluster.