

**COMUNE DI VALLEDOLMO  
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE  
PER IL TRIENNIO 2017-2019**

**VERBALE DELLA TRATTATIVA PER LA STIPULA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO – PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2017-2019**

Il giorno \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_-nella sede municipale del Comune di Valledolmo, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

...  
...

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

...  
...  
...

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

---

---

per addivenire, in sede di contrattazione decentrata, all'accordo sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Normativa 2017/2019 per il personale dipendente del Comune di Valledolmo.

**CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1  
Premessa**

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

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

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

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

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

Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali a tale livello art. 4 - p. 1 CCNL 22.1.2004.

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, valido per il triennio 2017/2019 e redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Valledolmo e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione e, oltre il triennio, fino alla sottoscrizione del successivo contratto.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno, nei limiti del triennio di riferimento.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, con la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione dell'utilizzo prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge od esigenze sopraggiunte che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
6. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio e dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

## **Art. 3**

### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è 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 sottoscritto:
  - a) Per la parte sindacale dal rappresentante della RSU designato dalla stessa e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. Territoriali firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
  - b) Per la parte pubblica dal Presidente della delegazione trattante, previa acquisizione del prescritto parere dei Revisori dei Conti e autorizzazione da parte della Giunta Comunale.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà essere legittimamente sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

## **Art. 4**

### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti firmatarie possono anche unilateralmente, richiedere la convocazione della delegazione trattante. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversa interpretazione.
2. Il Presidente della delegazione trattante convoca apposita riunione entro 30 giorni dalla richiesta
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto decentrato, e sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
4. Le parti danno in ogni caso atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

## **Art. 5**

## **Relazioni Sindacali**

Per quanto riguarda gli istituti contrattuali insiti nel sistema delle relazioni sindacali e dell'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali, si rimanda alle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

## **CAPO II RISORSE E PREMIALITÀ**

### **Art. 6**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate dall'Amministrazione con i criteri di cui agli articoli 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.

2. La costituzione del fondo complessivo viene effettuata annualmente con determinazione del responsabile del settore competente distinguendo tra "risorse stabili" e "risorse variabili". Le risorse variabili non possono in alcun caso essere utilizzate per finanziare istituti contrattuali aventi carattere di stabilità (progressioni economiche orizzontali e indennità di comparto).

3. 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, da operarsi con cadenza annuale. Le economie di risorse derivanti dal mancato raggiungimento, anche parziale, di specifici obiettivi di produttività e qualità non possono essere ulteriormente distribuite e costituiscono economie di bilancio.

4. 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 nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), 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 sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo 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 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.

### **Art. 7**

#### **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento la premialità del personale dipendente è valorizzata e riconosciuta attraverso:

- a) strumenti di incentivazione monetaria:

- a1. premi annuali individuali e/o collettivi (c.d. produttività) da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuali in applicazione del Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- a2. 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. n. 150/2009 istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) 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, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999

## Art. 8

### Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, 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 ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;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, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - 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 ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo 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; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; controlli e validazione dei 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) sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.
3. Secondo quanto previsto nei predetti strumenti regolamentari, le risorse sono gestite dai Responsabili di ciascuna macrostruttura in cui si articola l'Ente per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti secondo gli accordi annuali sottoscritti.

## Art. 9

### Utilizzo delle risorse decentrate

L'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 6, è disposto per finanziare i seguenti istituti:

- indennità di disagio
- rischio
- maneggio valori
- indennità per specifiche responsabilità
- indennità per maggiorazione compenso per lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno(art. 24, comma 5 del CCNL 14/09/2000
- indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale
- indennità di reperibilità
- indennità di turno
- PEO
- Performance individuale e collettiva
- Risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

#### **Art. 10**

##### **Principi generali per l'erogazione delle indennità.**

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. La stessa prestazione, non può, quindi legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. E' tuttavia consentito cumulare più compensi o indennità accessorie purchè questi siano correlate a condizioni causali formalmente ed oggettivamente diverse secondo le previsioni della contrattazione nazionale (parere Aran 254/2014).

7. Ai fini dell'erogazione del compenso non è sufficiente la sussistenza del formale atto di incarico al dipendente dello svolgimento di una delle funzioni o attività legittimanti, ma è necessario anche l'effettivo svolgimento delle stesse.

#### **Art. 11**

##### **Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. In applicazione dell' art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'I.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A,B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Inoltre, in applicazione dell' art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del precedente comma si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell' ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1,

del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

5. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.);
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione ( necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, ecc.);
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;

6. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Servizio.

8. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di € 30,00 . Tale importo è **corrisposto annualmente in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione**, in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio.

## Art. 12

### Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, quantificata in complessive € 30,00 mensili, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento etc.

**3.1 compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente** in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione, **sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile di Area/Settore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.**

## Art. 13

### Compensi destinati al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio, (di norma denaro contante, marche da bollo).

2. Si conviene che l'Istituto trovi applicazione solo per gli agenti contabili nominati formalmente dal competente organo dell'Ente.

3. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

4. L'importo dell'indennità viene stabilito nella seguente misura:

- a) se il valore medio mensile dei valori maneggiati non è inferiore a € 1.000,00... .. € 1,55
- b) se il valore medio mensile dei valori maneggiati non è inferiore a € 300.,00..... € 1,00

c) se il valore medio mensile dei valori maneggiati non è inferiore a € 50,00..... € 0,60

5.1 **compensi spettanti al personale vengono erogati annualmente**, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione, sulla base del conto annuale dei valori riscossi, redatto dal personale nominato agente contabile e controfirmato dal Responsabile finanziario dell'Ente, e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

#### Art. 14

##### Indennità per specifiche responsabilità

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, sia a tempo pieno che part-time, cui siano attribuite specifiche responsabilità, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.

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

3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso o di gara;
- b) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
- c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- d) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;
- e) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- f) Responsabilità relativa a verifiche contabili su atti, provvedimenti etc.;
- g) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle responsabilità di esercizio di valore mansioni amministrative e/o di gestione delle contabilità per l'affidamento di mansioni superiori (eventuale);
- h) coordinamento dei gruppi di manutenzione esterna;**
- i) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- j) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

4.1 Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità sono :

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 600,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.200,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.800,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 euro.

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

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

7. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili dei settori, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e previa ripartizione dell'importo tramite conferenza di servizi tra i capi area.

8. Le **indennità** di cui al presente articolo non sono frazionabili e hanno natura retributiva fissa e ricorrente e sono erogate in quote mensili sulla base di apposita determinazione del Responsabile di Area/Settore al quale è assegnato il relativo personale.

### Art. 15

#### Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36, comma 2 del CCNL 22/01/2004

1. Al personale ascritto alle categorie B, C e D, a cui sono attribuite le specifiche responsabilità indicate all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 01.04.1999, lettera introdotta dall'art. 36, comma 2 del Ccnl del 22.01.2004, è corrisposto un compenso massimo lordo annuo di € 300,00.
2. Le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dal CCNL sono individuate, con apposito atto scritto ( di organo di governo o organo di gestione) con riferimento alle seguenti attività:
  - esercizio di compiti della qualifica formalmente attribuita di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale;
  - responsabile tributi ai sensi di legge;
  - esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario formalmente attribuite ai messi notificatori;
  - personale addetto al servizio di protezione civile;
  - archivista informatico comprensivo dell'attività di protocollo informatico;
  - compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali.
3. Tale indennità sarà erogata nella **misura massima annua di € 300,00 lordi annuali**.
4. In tutte le fattispecie indicate al comma 2 è **indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto** (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). La suddetta indennità non compete agli incaricati di Posizione Organizzativa.
5. In caso di assunzione c/o cessazione in corso d'anno, le indennità di cui sopra sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
6. Al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni, le indennità di cui al presente articolo e quelle erogabili ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999 possono cumularsi, con provvedimento motivato del Responsabile di Settore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità delle causali giustificative in ragione delle quali i diversi compensi sono corrisposti. Nel caso in cui, viceversa, gli incarichi coincidano, al dipendente competerà solamente l'indennità di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione, sulla base di apposita determinazione del Responsabile di Settore al quale è assegnato il relativo personale.

### Art. 16

#### Indennità' di reperibilità'

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può essere superiore 6 gg. al mese per dipendente;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
2. I compensi spettanti al personale avente diritto vengono erogati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, sulla base del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile di Settore e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per

reperibilità non è corrisposta.

5. I servizi in cui è stata istituita la reperibilità sono le seguenti:

- servizio di stato civile/anagrafe;
- servizio tecnico

#### Art. 17

##### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
  - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.

#### Art. 18

##### **Progressioni economiche orizzontali (PEO)**

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente ( ai sensi di quanto previsto nell' Art. 23 del dlgs. 150/2009).

2. Le specifiche previsioni regolamentari che dovranno essere adottate in materia dovranno rispettare i seguenti principi generali:

- a) come requisito di partecipazione un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento alla data di pubblicazione del bando di selezione, pari a ventiquattro mesi.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
2. **L'attribuzione delle PEO avviene nei limiti delle risorse disponibili destinate allo scopo secondo la disciplina del sistema di valutazione.**
3. La decorrenza del beneficio si ha in ogni caso effetto dal 1 gennaio dell'anno di effettiva attribuzione , previo formale conferimento da operarsi all'esito della valutazione.

#### Art. 19

##### **Indennità per maggiorazione compenso per lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno(art. 24, comma 5 del CCNL 14/09/2000**

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

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2.1 compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal Responsabile di Area/Settore ovvero dal competente organo dell'Ente.

#### Art. 20

##### **Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale**

1. L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.

2. Al dipendente che non può godere del riposo settimanale a lui spettante a causa di particolari esigenze di servizio, compete la corresponsione della paga oraria con le maggiorazioni eventualmente dovute per lavoro festivo, notturno ecc. spettanti e ad un giorno di riposo compensativo.

3. Per avere diritto al riposo compensativo il dipendente deve aver effettuato la prestazione delle ore settimanali normalmente dovute senza debito orario verso l'Ente. Qualora il lavoratore lo ritenga più conveniente, potrà rinunciare alla giornata di riposo compensativo conservando il diritto alla corresponsione delle ore prestate e delle indennità dovute per legge.

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile di Area/Settore.

#### Art. 21

##### **Risorse destinate a compensare la performance**

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun Settore in base a quanto stabilito dal vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi.
3. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 D.Lgs. 141/2011, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuta la performance del personale con funzioni dirigenziali in relazione:
  - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione;
  - b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.Per gli stessi fini di cui al precedente periodo, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal Responsabile di Settore in relazione:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.
4. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
5. In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009 - che costituisce norma di principio per gli Enti Locali - gli obiettivi devono essere:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

6. I dipendenti devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati; gli obiettivi dell'Area/Settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili ed, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.
7. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dai singoli Responsabili di Settore in applicazione della metodologia di valutazione vigente nell'Ente.

#### Art. 22

##### Lavoro straordinario

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.
2. Il limite massimo individuale per il lavoro straordinario è fissato, in linea con il disposto di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999 in 180 ore annue e la prestazione individuale di lavoro non può superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.
3. In relazione all'esigenza di assicurare il servizio di assistenza agli organi istituzionali, fermo restando l'obbligo dei Responsabili di area di garantire in via generale i servizi mediante l'istituto della turnazione, il limite massimo individuale per lavoro straordinario individuale di cui al comma precedente può essere elevato, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, fino ad un massimo di 250 ore, sempre nel rispetto delle risorse disponibili e con apposito provvedimento scritto contenente l'individuazione nominativa dei dipendenti autorizzati.
4. L'importo del fondo per lo straordinario viene determinato annualmente secondo quanto previsto dal CCNL vigente e **suddiviso, anno per anno, secondo le necessità, fra i diversi Settori.**
5. L'autorizzazione a prestare lavoro straordinario deve essere **formalizzata per iscritto** con atto **protocollato**, in via preventiva. Le autorizzazioni scritte possono essere regolarizzate, nei casi di estrema urgenza, entro il giorno successivo all'effettuazione della prestazione, con le stesse modalità di cui al comma precedente.
6. Il pagamento dovrà essere corrisposto con cadenza bimestrale sul numero di ore effettivamente prestate
7. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).**
8. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

#### Art. 23

##### Disciplina della banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza trimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplinato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.

### PARTE III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### **Art. 24**

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs 165/2001 l'Amministrazione si impegna a definire e costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze di un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D. Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contratto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO. SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22/01/2004.

#### **Art. 25**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### **Art. 26**

##### **Servizi minimi essenziali**

1. Tenuto conto delle disposizioni contenute nell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2000 in materia di norme di garanzia del funzionamento e dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:

- a. Servizio di stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e dei decessi;
  - b. 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. Servizio di vigilanza urbana, limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti o per eccezionali situazioni di emergenza;
  - d. Protezione civile limitatamente alle attività di primo intervento;
2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale, distinti per qualifiche e professionalità:
- a. Stato civile e Servizio elettorale n. 1 unità con qualifica di Ufficiale di stato civile;
  - b. Vigilanza urbana n. 1 unità per turno;
3. In ogni occasione di sciopero, i Responsabili dei Settori interessati individuano almeno 72 ore prima, o quando ne vengono a conoscenza, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero secondo quanto fissato nel precedente comma 2. L'individuazione soggettiva avviene a rotazione.
4. Viene fissato l'obbligo della comunicazione formale agli interessati.
5. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati di volta in volta, alla R.S.U. ed ai terminali di tipo associativo delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.
6. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo – se possibile – la sostituzione.
7. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione, non oltre il giorno precedente quello dello sciopero, non può risultare, a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero e le cause di forza maggiore, assente dal servizio.
8. Il personale esonerato dallo sciopero non può assentarsi dal servizio, a qualsiasi titolo, salvo per gravi cause di forza maggiore da notificare immediatamente al Responsabile del Area, il quale deve provvedere alla sostituzione;
9. Le stesse procedure sono da seguire per la pronta reperibilità nelle giornate di sciopero.
10. Durante le giornate di sciopero l'Amministrazione non richiede ulteriori prestazioni di lavoro straordinario di qualsiasi natura, oltre quelle rivenienti dalla disciplina di cui ai precedenti commi.
11. In occasione dello sciopero l'Amministrazione è obbligata a diffondere attraverso il proprio sito web, preventivamente all'astensione dal lavoro, l'informazione all'utenza dei servizi eventualmente aperti al pubblico.

#### **Art. 27**

#### **Norme Finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da codici contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente atto contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

**I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

**I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

PER LE OO.SS.

PER LE R.S.U.

*Illegible handwritten text, possibly a signature or stamp, rotated approximately 45 degrees clockwise.*

*Illegible handwritten signature or text, rotated approximately 45 degrees clockwise.*

# COMUNE DI VALLEDOLMO

## Provincia di Palermo

\*\*\*\*\*

VERBALE N. 02 DEL 15/12/2017

### DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno duemiladiciassette, il giorno quindici del mese di dicembre, alle ore 11,30 presso l'aula consiliare del Comune di Valledolmo, su regolare convocazione del Segretario Comunale reggente, Dott.ssa Lo Iacono Laura Eleonora, si riunisce la delegazione trattante per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

- **F.M.E.S. per l'anno 2017- Contratto integrativo decentrato;**
- **Varie ed eventuali.**

Sono presenti i Sigg.ri:

- Dott.ssa Lo Iacono Laura Eleonora	Segretario Comunale
- Sig.ra Puleo Santina	R.S.U. CISL
- Sig. Ognibene Antonio	R.S.U. CGIL
- Sig. D'Amico Rosario	R.S.U. CGIL (dopo le ore 14.00)
- Sig.ra Panepinto Alfonsa	R.S.U. MGL
- Sig. Chiaramonte Pietro	R.S.U. territoriale CISL
- Geom. Orazio Pizzolanti	Rappresentante di parte pubblica.
- Ing. Gioacchino Muscato	Rappresentante di parte pubblica.
- Rag. Gioacchino Di Baudo	Rappresentante di parte pubblica.

Assiste alla seduta il Sindaco e l'Assessore Comunale Guglielmo Lombino .

Il Segretario Comunale, tenuto conto della presenza delle parti, dichiara aperta la seduta, informando i presenti dell'insediamento dell'approvazione da parte della Giunta Comunale del Contratto integrativo decentrato che in questa seduta andrà letto ed approvato da questa delegazione.

Il Sig. Chiaramonte manifesta un po' di dissenso per il ritardo in tutto ciò poiché come tanti Comuni della Sicilia, si arriva quasi a fine anno a dover discutere dell'intero anno trascorso, ed il proprio Sindacato Cisl insieme ad un gruppo formatosi di proposito sta lottando a Roma nelle sedi appropriate affinché si regolamenti meglio il Fondo e si inizi a discutere sin da Febbraio dell'anno in questione e non solo a fine anno.

La Segretaria ribadisce che solo approvando questo Contratto si andranno a regolamentare le varie voci e si potrà distribuire il Fondo.

Il Sig. Chiaramonte chiede come si procederà a distribuire le quote della produttività, se esiste il Nucleo di valutazione.

La Segretaria chiarisce che il Comune di Valledolmo così come gli altri comuni facenti parte dell'Unione , si avvalgono del Nucleo di valutazione dell'Unione dei Comuni.

Il Sig. Chiaramonte fa presente che così non va bene, che all'interno del Comune il Nucleo di valutazione dovrà essere fatto dai Funzionari, i quali oggi hanno strumenti efficaci

ed efficienti per gestire i dipendenti a loro assegnati, possono sanzionare, premiare, emettere delle note disciplinari ove necessita.

La Segretaria risponde al Sig. Chiaramonte di saper bene tutto ciò, ma è stata inviata una Nota ai Funzionari per sapere quali dipendenti hanno svolto attività da pagare con le risorse del fondo, a fine anno è impossibile costituire il nucleo di valutazione etc. ecc...per cui dall'anno prossimo sarà fatto tutto ciò, si dovrà creare il nucleo di valutazione all'interno dell'ente, l'indennità di risultato che non è stata inserita nel Bilancio dovrà essere inserita e assegnata.

Il Sig. Chiaramonte ribadisce che si dà molto discrezionalità ai Funzionari in questa maniera, e che non è d'accordo ad assegnare le somme solo a consuntivo, la produttività con il sistema di valutazione è tutta diversa, si paga nel corrente esercizio e non dopo fine anno, i Funzionari certificano periodicamente il raggiungimento dell'obiettivo e si paga man mano, le varie indennità ove presenti (rischio-disagio-specifiche responsabilità) vengono pagate mensilmente in busta paga.

L'Ing. Muscato interviene dicendo che per il 2018 si potrebbe adottare questa soluzione, mentre il Sig. Antonio Ognibene non è d'accordo a ciò, si dovrebbero pagare entro la fine dell'anno.

Il rag. Di Baudo non è d'accordo entro la fine dell'anno perché si potrebbero verificare problemi specialmente nell'ultimo mese (Dicembre) quando la Tesoreria chiude prima per cui propone di pagare entro Marzo dell'anno successivo.

Dopo ampia discussione si decide di concludere l'anno e di pagare a Gennaio dell'anno successivo.

La segretaria chiede se ci sono domande e chiarimenti sul Contratto Integrativo.

Il Sig. Ognibene Antonio chiede chiarimenti circa le Missioni che i dipendenti del nostro ente si ritrovano a dover effettuare, ed il più delle volte vengono penalizzati poiché il nostro paese dista molto dalla città e dai luoghi degli Uffici maggiori per cui ci ritroviamo a dover partire la mattina molto presto, e pur effettuando la timbratura all'inizio e al termine della missione, al lavoratore vengono riconosciute solo le ore di effettiva missione e non anche quelle di viaggio, per cui chiede che al più presto venga regolamentata la materia in maniera chiara, cosicché il lavoratore per tempo potrebbe anche rifiutarsi di andare in Missione a queste condizioni. Inoltre invita ad approfondire meglio la materia e fare la differenza tra trasferta e Missione.

Il Sig. Chiaramonte ribadisce ancora una volta che non comprende tutti i comportamenti adottati da questo Ente, intanto per andare in Missione il lavoratore dovrebbe avere diritto alla macchina dell'Ente ed ove possibile deve usufruire del servizio dell'Autista.

Il Geom. Pizzolanti interviene dicendo che non comprende il perché su di una materia si debba ritornare tante volte, e cambiare atteggiamento di volta in volta, o per meglio dire da Segretari a Segretari, poiché già con il precedente Segretario Dott. Ferlisi l'argomento era stato trattato e non si doveva neppure timbrare per andare o rientrare dalla Missione con validità dell'intera Missione.

Il Sig. Chiaramonte a tal proposito invita il Rag. Di Baudo a rivedere tanti argomenti e ogni qual volta si verifica un problema analizzarlo bene prima di rispondere, soprattutto tenendo conto che i pareri dell'Aran non sono Leggi...e non sono vincolanti, per cui bisogna approfondire alla fonte.

Interviene nuovamente il Geom. Pizzolanti mettendo a conoscenza della delegazione che lui personalmente fa tantissime ore in più per via della sua posizione di capo area, poi quando necessita di prendere dei permessi deve recuperare e l'ufficio personale non effettua alcuna compensazione tra tutte le ore svolte in più e le ore da recuperare, pertanto manifesta il suo disappunto su tutta questa situazione soprattutto con il Rag. Di Baudo, il quale dopo ampia discussione conclude che il Sig. Pizzolanti le ore di permesso li può recuperare ma deve compilare il modulo vistato dalla Segretaria che dispone il giorno e le ore da recuperare.

La Segretaria inviata a rientrare nella discussione oggetto di questa delegazione. E cioè il Contratto Integrativo decentrato.

Il Sig. Chiaramonte vuole un chiarimento sulle specifiche responsabilità poiché non si trova d'accordo che siano solo poche persone ad avere le specifiche responsabilità, ma ogni dipendente per le proprie funzioni può avere una specifica responsabilità, è scorretto che siano i Funzionari ad attribuirli e che il premio vada a pochi, per cui chiede l'inserimento di una diversa specifica. Propone quindi di lasciare per il 2017 questi importi ma per il 2018 variare inserendo la figura del Coordinamento funzioni della Cat. A. che lo può fare una categoria B per la quota di € 600,00.

Si continua a leggere il Contratto integrativo apportando delle piccole modifiche, si approva e viene allegato a questo verbale per farne parte integrante e sostanziale.

Le parti si impegnano dal 1 Gennaio 2018 ad effettuare la formazione del personale.

Si decide di seguire per sommi capi la distribuzione delle risorse del Fondo 2016 ed applicare per il 2017 per evitare la creazione di forti differenze.

Infine la Segretaria risponde alla domanda postagli dal Sig. Chiaramonte su come intende assegnare la produttività, che si procederà attraverso la compilazione di una scheda da parte dei vari Funzionari, i quali nel compilare questa scheda dovranno tener presente di inserire tutto il personale sia a tempo determinato che indeterminato.

Il Sig. Ognibene auspica che quest'anno anche con l'insediamento di una nuova amministrazione, si proceda nella maniera più giusta e più equa possibile per tutti i lavoratori evitando di creare delle forti differenze come si è fatto negli anni passati.

I componenti della delegazione sono d'accordo ad agire seguendo le nuove direttive, pertanto si decide di indire un nuovo incontro per il 19/12/2017 alle ore 10.30 per discutere sulla quantificazione delle somme da assegnare per la distribuzione del Fondo 2017.

Non essendovi altri argomenti da trattarsi, il Segretario Comunale dichiara chiusa la seduta, essendo le ore 15.45 previa lettura, approvazione e sottoscrizione del presente verbale e del relativo ed unico allegato. (Contratto Integrativo decentrato).

Letto, confermato e sottoscritto.

Valledolmo, 15/12/2017

- Dott.ssa Lo Iacono Laura Eleonora
- Sig. Chiaramonte Pietro     R.S.U. CISL Territoriale
- Sig. D'amico Rosario             R.S.U. CGIL
- Sig.ra Panepinto Alfonsa         R.S.U. MGL
- Sig.ra Puleo Santina             R.S.U. CISL
- Sig. Ognibene Antonio           R.S.U. CGIL
- Geom. Orazio Pizzolanti         Rappr.p.pubbl.
- Rag. Gioacchino Di Baudo        Rappr.p.pubbl.
- Ing. Gioacchino Muscato         Rappr.p.pubbl.



# Comune di Valledolmo

Città Metropolitana di Palermo

Settore Economico - Finanziario

Tel. 0921-544320/321 – Fax 0921-544340 – email: finanziario@comune.valledolmo.pa.it

## Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile Settore Finanziario, Responsabile Settore Tecnico e Settore Amministrativo.  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Cisl-Cgil  Firmatarie della preintesa: Cisl-Cgil Firmatarie del contratto: Cisl -Cgil
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;
<b>Rispetto dell'iter                  adempimenti procedurale                  e degli atti propedeutici e successivi alla                  contrattazione</b>	<b>Intervento                  dell'Organo di                  controllo                  interno.                  Allegazione                  della                  Certificazione                  dell'Organo di                  controllo interno                  alla Relazione                  illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì,
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
<b>Eventuali osservazioni</b>		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

**A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (All. 1)**

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>PROSPETTO ASSEGNAZIONE RISORSE FONDO MIGLIORAMENTO ANNO 2017</b>				
<b>ALLEGATO AL VERBALE N. del</b>				
<b>RISORSE STABILI € 10.958,27</b>				
			<b>Parziali</b>	<b>TOTALI</b>
<b>MANEGGIO VALORI AGENTI CONTABILI :</b>				<b>1.300,00</b>
Provveditore Comunale			100,00	
Agente contabile servizio Mattatoio			300,00	
Agente contabile Stato civile- Anagrafe			300,00	
Agente contabile P.M.			300,00	
Agente contabile mensa scolastica			300,00	
<b>IND. SPECIF.RESPONSABILITA' CAT D</b>				<b>1.600,00</b>
Responsabile Mattatoio			800,00	
Comandante P.M.			800,00	
<b>IND. SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT C(Ex art.17 c.2 lett. i )</b>				<b>200,00</b>
Ufficiale Anagrafe-Stato civile			200,00	
<b>INDENNITA' MESSO COMUNALE</b>				<b>300,00</b>
<b>INDENNITA' DI RISCHIO (30,00 PER 11 MESI)</b>				<b>990,00</b>
Autista (30,00 PER 11 MESI))			330,00	
Operaio servizi cimiteriali			330,00	
Operaio servizio Mattatoio			330,00	
<b>TURNAZIONE (POLIZIA MUNICIPALE )</b>				<b>5.268,00</b>
<b>REPERIBILITA' ANAGRAFE</b>				<b>1.300,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>				<b>10.958,00</b>

<b>RISORSE VARIABILI € 14.971,77</b>				
				<b>TOTALI</b>
Progetto UTC MATTATOIO - IDRICO				2.400,00
Progetto UTC CONTATORI IDRICI				600,00
Progetto UTC COORDINAZ. GIORNATA AGRICOLTURA				600,00
Progetto POLIZIA MUNICIPALE/UTC rientri pomeridiani				5.130,00
Progetto area amministrativa ORGANIZZ. EVENTI ESTIVI E PER FESTIVITA'				1.800,00
Progetto Servizio MENSA SCOLASTICA				1.500,00
Progetto Ufficio tributi				1.240,00
Progetto Messi				600,00
Progetto Mepa				700,00
Progetto Hard Software				401,77
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>				<b>14.971,77</b>
<b>QUOTA FONDO PER LO STRAORDINARIO € 6.659,24</b>				
AREA TECNICA				1.185,00
AREA TECNICA PER POLIZIA MUNICIPALE				3.800,00
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA				1.674,24
AREA AMMINISTRATIVA				0,00
<b>TOTALE F.DO PER LO STRAORDINARIO</b>				<b>6.659,24</b>

**B) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema di valutazione e la premialità del personale dell' Ente, in fase di aggiornamento, come previsto dalle recenti modifiche di legge;

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche .

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

---

## **Relazione tecnico-finanziaria**

### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con determinazione n. 60 del 05/12/2017 nei seguenti importi:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili	€. 10.958,17
Risorse variabili	€. 14.971,77
Fondo per lo straordinario	€. 6.659,24
<b>Totale</b>	<b>€. 32.589,18</b>

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 10.958,17

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl:

Non sono stati effettuati incrementi

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	--
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. e) economiche da part-time	--
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	€. 14.971,77
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	--
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 2	--
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	--
CCNL 14.9.2000 Art. 54 messi notificatori	--
Somme non utilizzate l'anno precedente	--
Altro	--

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili	€. 10.958,17
Risorse variabili	€. 14.971,77
Fondo per lo straordinario	€. 6.659,24
<b>Totale</b>	<b>€. 32.589,18</b>

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Sezione VI - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto così suddivise:

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa**

DESCRIZIONE	2016	2017
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	41.741,74	41.741,74
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (solo comma 1)	4.946,28	4.946,28
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA) (solo comma 1)	10.075,63	10.075,63
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	0,00	0,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	0,00	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STORICA 3% FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 14 C.4 CCNL 01/04/1999)	5.013,31	5.219,27
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
INCREMENTO 0,52 % MONTE SALARI 1997 E CORRISPONDENTE RIVALUTAZIONE 3,3% SALARIO ACCESSORIO - (ART.15, C.1, lett. J), CCNL 01/04/99	4.876,00	4.876,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5. CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	0,00	0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	10.853,85	10.853,85
PROGRESSIONE ECONOMICA PERSONALE CESSATO - (ART. 34, C.4, CCNL 22/01/04) -	41.045,68	41.875,58
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno) (4116,82+3352,57+5326,14)	-12.795,53	-12.795,53
RIDUZIONI FONDO PER PROGRESSIONE ECONOMICA (con segno meno) (NEL 2017 DIRETT NETTO DECURTAZIONE)	-63.053,63	-63.053,63
RIDUZIONI FONDO PER INDENNITA' COMPARTO (con segno meno)	-8.001,72	-7.650,00
RIDUZIONI FONDO RICLASSIF.PERSONALE P.M.DALLA 5 <sup>A</sup> ALLA 6 <sup>A</sup> QUALIF.(ART.7 C.4 CCNL 31/3/99) (con segno meno)	-633,34	-633,34
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>		1.387,58
Riduzione ai sensi dell'art. 1, comma 236 Legge Stabilità 2016 (Rid.prop.cessati)	10.057,91	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	13.052,19	23.110,10
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>10.958,17</b>	<b>10.958,17</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
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)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
INDENNITA' EX ART. 13 POLIZIA MUNICIPALE	10.000,00	10.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	5.000,00	5.000,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>		
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
QUOTE PER LA PRODUTTIVITA'	16.883,64	14.971,77
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	<b>16.883,64</b>	<b>14.971,77</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>16.883,64</b>	<b>14.971,77</b>
<b>TOTALE</b>	<b>27.841,81</b>	<b>25.929,94</b>
<b>TOTALE FONDO PARTE STABILE</b>	<b>10.958,17</b>	<b>10.958,17</b>
<b>TOTALE FONDO PARTE VARIABILE (DA DISTRIBUIRE)</b>	<b>16.883,64</b>	<b>14.971,77</b>
<b>FONDO PER LO STRAORDINARIO ANNO</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Fondo per lo straordinario art. 14 CCNL 1/4/1999	6.865,20	6.659,24
(La parte di riduzione tra un anno e l'altro, rientra nel Fondo parte stabile, fino al suo totale azzeramento)		

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

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016	Differenza
Risorse stabili	€. 10.958,17	€. 10.958,17	--
Risorse variabili	€. 16.883,64	€. 14.971,77	1.911,87
Fondo per lo straordinario	€. 6.865,20	€ 6.659,24	205,96
Totale	€. 34.707,01	€. 32.589,18	2.117,83

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente all'intervento 01.10-1.01.01.01.004 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

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

Il totale del fondo come determinato dal Responsabile del Settore Finanziario con determinazione 60 del 05/12/2017 è impegnato al capitolo 324 dell'intervento 01.10-1.01.01.01.004 del bilancio 2017/2019 annualità 2017.

Valledolmo,

Il Responsabile del Settore Finanziario e Personale  
Rag. Giacchino Di Baudo

## **COMUNE DI VALLEDOLMO**

(CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO)

### **PARERE SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DELL'ENTE PER L'ANNO 2017**

Il sottoscritto dott. Antonino Campanella, Revisore del Comune di Valledolmo (PA) nominato con delibera consigliare n. 7 del 2 marzo 2015, ricevuto da parte dell'area finanziaria la determina per la costituzione del fondo per le risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

#### **VISTO**

la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia definito dal D.Lgs n. 165/2001 dal D.Lgs n. 267/2000

#### **CONSIDERATO**

il D.Lgs 165/2001 che impone alle amministrazioni pubbliche la costituzione del fondo per le risorse decentrate che costituisce la base per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti

#### **VISTI**

- lo statuto comunale
- il vigente Regolamento di contabilità
- il Regolamento comunale sull'ordinamento generali degli uffici e dei servizi

#### **ESPRIME**

per quanto di sua competenza, **parere favorevole** sulla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017

Valledolmo, 15 dicembre 2017

**IL REVISORE UNICO**  
(Dott. Antonino Campanella)

