

Città di Vibo Valentia
Provincia di Vibo Valentia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL QUADRIENNIO
2013/2016 E UTILIZZO RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO
ACCESSORIO PER GLI ANNI 2012-2013-2014-2015**

Sottoscritto in data 30 12 2015

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- FRATINO MICHELE
-
-

- Presidente
- Componente permanente

Delegazione di parte sindacale

RSU

- FREGORIO VIVOLI
- ZAPPONE MICHELA
- NOSDEO ANTONIO
- LIRIKI MASSIMO
- SEVERA GIUSEPPE
-
-
-

OO.SS.

• CGIL FP -



• DICCAP -

STILVANO RAFFAELE

• UIL FPL -

RAFFAELE LO SARTO

• CISL FP -

• C.S.A. CISA L

GIUSEPPE SARNO





TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

Art. 5 – Strumenti di premialità

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7 – Criteri generali

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

Art. 8 – Principi generali

Art. 9 – Indennità di rischio

Art. 10 – Indennità di disagio

Art. 11 – Indennità maneggio e trasferimento valori

Art. 12 – Indennità di turno

Art. 13 – Indennità orario notturno e festivo

Art. 14 – Indennità di reperibilità

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 16 – Indennità per particolari responsabilità

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA – ART. 16 CO. 4 E 5 D.L. 98/2011

Art. 18 – Disciplina

CAPO VII – ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 19 – Personale comandato e distaccato

Art. 20 – Servizi in Convenzione

Art. 21 – Clausole di raffreddamento dei conflitti

Art. 22 – Comitato Unico di Garanzia

Art. 23 – Banca delle ore

Allegato n. 1 – Dichiarazioni a verbale R.S.U. sigg.ri: Schiavello Salvatore, Mercuri Giovanni, La Bella Fortunato e Bardari Maurizio

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL QUADRIENNIO
2013 – 2016 E UTILIZZO RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO
ACCESSORIO PER L'ANNO 2013**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;
2. Esso ha validità quadriennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

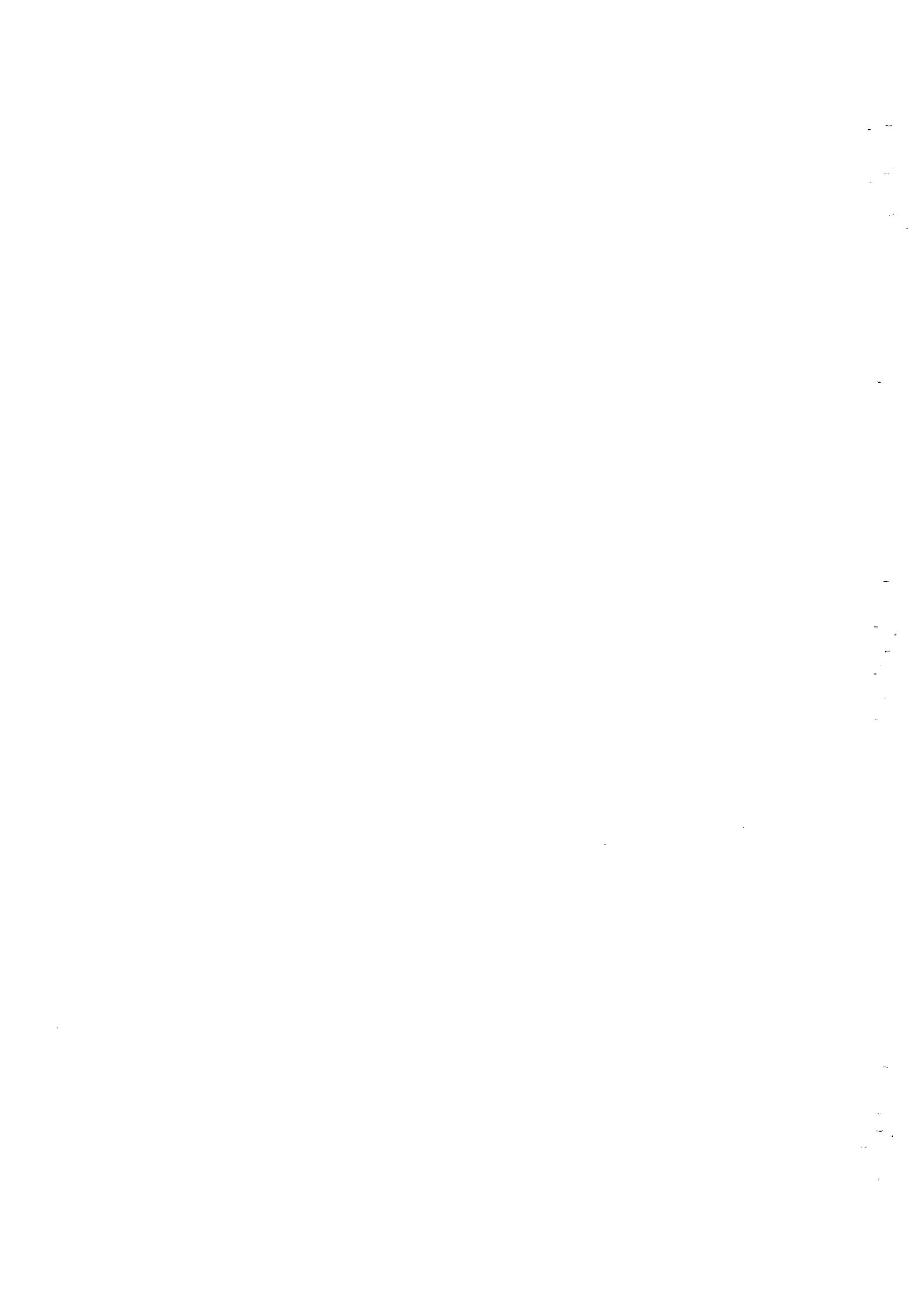
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel quadriennio di riferimento (2013/2016) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 – nei periodi ove detta norma era vigente e per quanto applicabile, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione¹.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati nel P.E.G. - Piano della Performance- ora Piano dettagliato degli obiettivi allegati (P.d.O.) al P.E.G.. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 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.
5. La disciplina applicativa è subordinata alle sottoindicate condizioni essenziali e legittimanti:
 - 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; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto 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, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
 - f) 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 non possono

¹ Legge 122/2010 art. 9 c.2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 (ora 2014) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.



essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel quadriennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), vengono concordati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. “produttività”); istituto per il quale si concorda l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle modalità di erogazione della premialità in vigore nell'Ente;
 - b) I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale. Non saranno corrisposti premi al personale che non avrà ottenuto una valutazione di 60/100. Le risorse del fondo destinate alla produttività ove stanziare compatibilmente con le capacità finanziarie dell'Ente sono quelle di cui all'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999;
 - c) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevista nel regolamento disciplinante la premialità;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) 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 (si veda successivo Capo V);
 - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei “Piani di Razionalizzazione” (si veda successivo Capo VI); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D. Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite dal presente CID.

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, 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, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 5 lettera d);
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 e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - 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 ove – 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 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 proprio fondamento, ad eccezione delle Progressioni Economiche Orizzontali.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse sono gestite dal Dirigente competente in materia di risorse umane unitamente agli altri Dirigenti di Area, per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 5, secondo gli accordi annuali sottoscritti.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. I Dirigenti in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, così come integrati nelle schede di valutazione del precedente C.I.D. che vengono confermate con il presente accordo nella misura della loro compatibilità con quanto prescritto dal dlgs 150/2015.
3. Le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli, ed in possesso dei requisiti previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 11.04.2008, cioè permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
5. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno relativo alla valutazione.
6. Le parti convengono che si procederà all'applicazione dell'istituto se e nella misura in cui lo stesso sarà permesso dalla normativa in vigore.

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

Art. 8 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'identificazione degli aventi diritto, è stabilita nel presente Capo;
5. 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 9 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale per come individuati alla Tabella B del D.P.R. 347/1983 e succ. mod.ni, 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 - €. 30,00).
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - particolari condizioni ambientali di lavoro (attività riferite a: servizi cimiteriali, aree pubbliche esposte al traffico intenso, ad esempio);
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute;
3. A tal fine sono indicati i seguenti profili professionali:
 - Collaboratore Tecnico;
 - Esecutore Tecnico Specializzato;
 - Operatore;
 - Ausiliario.
4. La mera conduzione di veicoli qualora rientrante nelle specifiche del proprio profilo professionale, non potrà essere considerata ai fini dell'applicazione del presente istituto contrattuale.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 10 – Indennità di disagio

1. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
 - la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - attività prestata con particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro non rientrante nell'istituto della turnazione;
 - prestazione lavorativa resa dal personale soggetta a continui e ricorrenti mutazioni di mansioni in più servizi diversi da quelli di assegnazione;
2. L'erogazione dell'indennità – pari ad € 30,00 mensili - avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 11 – Indennità maneggio e trasferimento valori

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

Valori annui trattati	Indennità giornaliera
Da € 5.000,00 a € 29.999,99	€ 0,52
Da € 30.000,00 a € 99.999,99	€ 1,00
Oltre € 100.000,00	€ 1,55

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro mese successivo a quello di maturazione.
5. Per i dipendenti addetti al trasferimento di denaro, l'Ente provvederà ad attivare la copertura assicurativa.

Art. 12 – Indennità di turno

1. La turnazione consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 13 del D.P.R. n. 268 del 1987 che viene di seguito specificata.
2. 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.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. 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 ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. 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 dal C.C.N.L..

Handwritten notes or markings along the right edge of the page, possibly bleed-through from the reverse side.

6. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Si dà atto che la turnazione è svolta, di norma, per gli appartenenti al Comando della Polizia Municipale e per i servizi ausiliari di portineria della sede Centrale del Comune.
8. Può essere organizzato – per altra categoria di personale – il servizio di turnazione ove ne ricorrano presupposti e la prestazione oraria sia conforme ai precedenti commi.

Art. 13 – Indennità orario notturno e festivo

1. Il lavoro svolto durante l'orario notturno, festivo ovvero quando ricorrano entrambe le fattispecie, sarà oggetto, anche in caso di turnazione lavorativa, alle maggiorazioni di cui agli articoli 22 e 24 del CCNL 31.3.1999 e succ. mod.ni che espressamente si richiama.

Art. 14 – Indennità di reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità viene garantito attraverso la preventiva assegnazione di turni dei reperibili a rotazione tra i dipendenti conformemente alle mansioni da essi svolte e compatibili con il presente istituto.
2. In caso di sopravvenuto impedimento il dipendente in reperibilità dovrà prontamente informare il Servizio/Area di appartenenza, in modo da procedere alla riorganizzazione dei turni.
3. Al verificarsi di eventi eccezionali e imprevedibili, a cui far fronte tempestivamente, i Responsabili di Settore, sono tenuti a garantire la presa di servizio.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità connesse all'espletamento di funzioni, previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 – che introduce la lett. i) all'art. 17, co. 2 del CCNL 01.04.1999, viene corrisposta al personale avente qualifica, formalmente attribuita, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe - Ufficiale Elettorale - Servizi di Protezione Civile, Uffici per le relazioni con il pubblico ed agli Archivistici Informatici.
2. Tale indennità sarà erogata nella misura annua di € 300,00.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
4. La suddetta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità.

Art. 16 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2 - lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, le sotto indicate posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità con indicazione dei valori per ciascuna categoria:

Categoria	CRITERI	VALORI fino a:
B	1. responsabile di procedura; 2. coordinamento di piccoli gruppi di lavoro	€ 1.000,00
C	1. conduzione o coordinamento gruppi di lavoro; 2. assegnazione di una delle seguenti responsabilità: a. ufficio specifico; b. procedure anche complesse; c. realizzazione programmi; d. attività anche complesse; e. sistemi di relazione complessi	€ 1.500,00
D	1. assegnazione di una delle seguenti responsabilità: a. elaborazione pareri anche con effetti esterni; b. procedimento amministrativo di particolare	€ 2.500,00



	rilievo e complessità; c. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni ovvero intersettoriali di natura comunicativa, informativa, di confronto ancorchè senza poteri decisionali; d. responsabilità di servizio senza posizione organizzativa;	
--	--	--

2. L'esercizio delle funzioni comportanti l'assunzione di responsabilità, che sono graduate ciascuno in scala crescente da 1 a 10 punti (da 1 a 4: media – da 5 a 7: buona – da 8 a 10: elevata), è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato ai seguenti fattori:
 - a. grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti affidati;
 - b. complessità e responsabilità organizzativa dell'ufficio / competenze gestite;
 - c. rilevanza delle relazioni interne / esterne necessarie;
 - d. grado di autonomia e specializzazione professionale;
3. L'individuazione delle posizioni lavorative collegate all'effettiva presenza dei fattori suddetti, è demandata a ciascun Dirigente.
4. Nella suddivisione del fondo, è fissato un tetto di spesa massimo, suddiviso proporzionalmente per ciascun settore, in base al numero di dipendenti di categoria B, C o D non posizione organizzativa. L'attribuzione dell'indennità compete ai Dirigenti di riferimento – previa conferenza degli stessi – e comunque nell'ambito delle risorse economiche annualmente destinate per tale indennità. In ragione di ciò – a parità di attribuzioni, gli importi sono soggetti a variazione annua.
5. La misura massima dell'indennità (€ 2.500,00/anno) può essere attribuita anche al personale appartenente alla cat. C o D (non posizione organizzativa), nel caso di conferimento di incarico per la sostituzione di posizione organizzativa assente dal servizio per periodi superiori a 30 giorni, limitatamente al periodo di riferimento.
6. Gli importi in tabella sono riferiti al personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno o frazione di anno non inferiore ad un mese. L'indennità, se spettante, può essere corrisposta anche al personale con contratto di lavoro part-time in proporzione alle ore prestate. Essa è altresì correlata alle assenze .
7. I dirigenti valutano a consuntivo la spettanza – intera o parziale – in ragione mensile – in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
8. L'indennità per specifiche responsabilità assorbe ogni altra indennità eventualmente spettante e disciplinata dagli art. 15.

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e regolamenti

1. Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 “le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”, si riferiscono a:
 - proventi derivanti da normative specifiche (es. servizio notifiche) ovvero da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti (es. celebrazione matrimoni e relativa regolamentazione), non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997) 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);
 - compensi personale Avvocatura (art.27 CCNL 14.09.2000, r.d. 27.11.1933 n. 1578).
3. I compensi derivanti dall’art. 34 L28/99 (messi notificatori) sono pari al 50% del rimborso effettivamente incassato spettante al comune per la notificazione degli atti di altre amministrazioni richiedenti.
4. I compensi derivanti da contributi dell’utenza per servizio/celebrazioni matrimoni civili al di fuori dell’orario di servizio – attività per le quali non viene percepito alcuna altra forma di emolumento (straordinario/festivo, ecc.) – saranno pari al tabellario orario del CCNL EE.LL.
5. I compensi di cui all’art. 92, co. 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006, saranno corrisposti al personale avente titolo con le modalità e nei termini indicati nel Regolamento approvato con atto G.C. n. 188 del 12/06/2001 così come modificato con atto G.C. n. 58 del 24/02/2005;
6. I compensi di cui all’art. 59, co. 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997, “Recupero evasione ICI”, saranno corrisposti al personale nell’arco di vigenza del presente C.I.D., nella misura del 10% del recupero evasione formalmente accertata ed effettivamente riscossa²;
7. I compensi di cui all’ art.27 CCNL 14.09.2000, r.d. 27.11.1933 n. 1578 verranno corrisposti al personale avente titolo con le modalità e nei termini indicati nel Regolamento approvato con atto G.C. n. del
8. I beneficiari degli incentivi di cui all’art. 15, co. 1 lett. b) e lett. k), ad eccezione dei diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, partecipano alla distribuzione della produttività collettiva (piano performance finanziato con parte variabile del fondo, art. 15, co. 2 - CCNL 01.04.1999), con una riduzione del 15% allorquando i compensi corrisposti superano la quota individuale di produttività spettante;
9. I risparmi derivanti da decurtazioni saranno, nello stesso anno, riattribuiti, all’uopo modificando i budgets iniziali, a beneficio della totalità dei dipendenti;
10. Le riduzioni verranno operate, in analoga misura sulle indennità di risultato spettanti ai responsabili di Settore Incaricati delle Posizioni Organizzative.
11. Tutti gli emolumenti del presente articolo devono essere onnicomprensivi anche degli oneri riflessi a carico dell’Ente.

CAPO VI

PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA ART.16 CO. 4 E 5 D.L.98/2011

² Con l’introduzione dell’IMU, che dal 2012 sostituisce l’ICI, il legislatore aveva mantenuto tale facoltà in virtù del richiamo – presente nel d.lgs. n. 23/2011 (decreto sul federalismo municipale) – al citato art. 59, oltre che all’art. 52 del d.lgs. n. 446/97: il primo relativo alla potestà regolamentare “specificata” per l’ICI (estensibile all’IMU), il secondo invece riguardante la potestà regolamentare “generale” (esercitabile per tutti i tributi locali). Tuttavia la legge n. 44/2012, di conversione del decreto legge n. 16/2012 (c.d. sulle “semplificazioni fiscali”), ha eliminato il riferimento all’art. 59 del d.lgs. 446/97 facendo così venir meno il supporto legislativo di riferimento. In assenza di una specifica disposizione di legge, il comune non è autorizzato a prevedere compensi incentivanti IMU in favore del personale dipendente. Diversamente dall’IMU non sussiste invece alcun problema in ordine all’erogazione degli incentivi ICI, dal momento che l’art. 59 non è stato abrogato ed è quindi tuttora efficace per l’ICI, la cui attività di accertamento può essere effettuata “entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati” (art. 1, comma 161, legge n. 296/2006).

Art. 18 - Disciplina

1. Le economie derivanti dai 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 alla partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, sono utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi di performance conformemente a quanto stabilito dall'art. 6 "Norme transitorie del D.Lgs. 141/2011".
2. Entro il mese di novembre di ciascun anno, si procederà alla verifica delle effettive economie realizzate ed alla quantificazione delle risorse da destinare all'erogazione dei premi di performance.
3. Le maggiori risorse saranno destinate alla produttività collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.E.G. (Piano della Performance) e saranno ripartiti tra i settori con le stesse modalità della produttività.
4. In base alla normativa prevista dall' articolo 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009, così come stabilito dal vigente sistema di valutazione individuale dell'Ente:
 - Una quota pari al 45% delle risorse verrà erogata al 40% del personale, collocato nella I fascia, o dell'eccellenza, da 91/100 a 100/100;
 - Una quota pari al 30% delle risorse verrà erogata al 30% del personale, collocato nella II fascia, o della distinzione, da 81/100 a 90/100;
 - La restante quota pari al 25% delle risorse verrà erogata al 30% del personale, collocato nella III fascia, o dell'adeguatezza, da 71/100 a 80/100;
5. Il valore dei piani ed il conseguente utilizzo per la contrattazione integrativa viene stabilito in sede di determinazione del fondo incentivante la produttività.

CAPO VII

ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 20 – Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

Art. 21 – Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.

2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla Vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

Art. 22 – Comitato Unico di Garanzia

1. In materia di pari opportunità e mobbing, sarà costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

Art. 23 – Banca delle ore

1. Presso il Settore I - Servizio Risorse Umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, da fruire comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Dirigente competente al Servizio Risorse Umane, sono mensilmente evidenziate nel cedolino rilevazione presenza.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate, di norma, entro il bimestre successivo al mese della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore del fondo per la produttività dell'anno successivo.

Art. 24 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti convengono che le relazioni sindacali intercorrenti saranno improntate alle relative disposizioni contrattuali e normative in vigore.
2. Tuttavia si obbligano reciprocamente ad integrare le stesse seguendo la disciplina in materia di cui al C.C.N.I. del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni

I sottoscritti SCHIATELLO S., MERCURI GIOVANNI, LA BELLA FORTU
NATO E BARDARI MAURIZIO

componenti della R.S.U. del Comune di Vibo Valentia a seguito delle riunioni tenutesi per la trattazione del CC.CC.DD.II. giuridico 2013-2016, ed in particolare nell'individuazione delle prestazioni lavorative che danno diritto al disagio, fanno presente che gli artt. 10 del sopra citato contratto, predisposto dalla parte pubblica, sono state identificate delle prestazioni non tenendo conto delle effettive e peculiari esigenze dell'Ente, ma bensì ad altre realtà lavorative e tali da non permettere una corretta applicazione del medesimo contratto. Infatti la mancata esplicitazione dei fattori di individuazione genererà sicuramente controversie tra i dipendenti e la dirigenza e successivamente dei contenziosi con l'Ente, come già avvenuto per i CC.CC.DD.II. 2008-2009 dove sono pendenti delle sentenze a favore dei dipendenti comunali. Precisano che nei contratti di lavoro sottoscritti dai pochi dipendenti del comune di Vibo Valentia, sono riportate figure professionali generiche riprese dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro del 31.03.1999 (Operatore, Esecutore, ecc.), ed evidenziano, inoltre, che negli ultimi cinque anni sono stati prodotti numerosi ordini e disposizioni di servizio con continui spostamenti del personale interno, situazioni che questo contratto non tiene in considerazione.

Pertanto secondo la nostra coscienza ed il rispetto nei confronti dei colleghi che ci hanno pregiato della loro fiducia chiediamo che l'art. 10 venga integrato, per come previsto dalla normativa con i seguenti fattori di individuazione:

Art. 10 - Indennità di disagio

Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio la cui esposizione o condizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, sino a condizionare l'autonomia temporale e relazionale del singolo e il recupero psico-fisico nell'arco della giornata.

Si individuano le seguenti prestazioni disagiate a titolo esemplificativo:

- prestazioni che richiedono orario articolato (spezzato);
- prestazioni svolte dai dipendenti addetti a garantire giornalmente l'apertura e la chiusura degli uffici e sedi, strutture e locali periferici, privi di usciери;
- conduzione di mezzi di locomozione, usciери, centralinisti;
- prestazioni rese in front-office ;
- esposizione diretta a toner, poveri e riproduzione di atti e documenti;
- attività esterne di protezione civile;
- attività esterne di viabilità, infortunistica stradale e di controllo delle legalità e sicurezza;

- attività esterna di notifiche atti e documenti;
- attività di particolari tipologie di prestazioni fornite (es: ritiro e consegna corrispondenza dell'Ente presso l'Ufficio Postale, consegna e ritiro documenti contabili presso Tesoreria Comunale, ecc.);
- attività giornaliera di continuo utilizzo di strumenti, attrezzature e apparecchiature sino a raggiungere uno stato di disagio lavorativo che impediscono l'espletamento delle stesse attività tale da non consentire l'espletamento delle procedure assegnate entro in tempi e termini programmati, in particolare nei momenti di pressione dell'utenza da servire.
- attività rese dal personale di categoria A, soggetto a continui e ricorrenti mutamenti di mansioni in più servizi anche diversi di quello di assegnazione. L'indennità verrà corrisposta, solo per il periodo di effettiva esposizione al disagio, che comunque non potrà essere d'importo mensile superiore ad €. 30,00. tale esposizione dovrà essere certificata dal competente Dirigente. La predetta indennità non spetta al personale che usufruisce dei compensi relativi a turno e/o reperibilità. L'erogazione dell'indennità di disagio avviene annualmente, a consuntivo, sulla base della disponibilità finanziaria di cui agli allegati rispettivi prospetti contabili.

Firmato

Roberto Roberto
Roberto Roberto
Roberto Roberto
di Roberto Roberto

Verbale relativo Delegazione Trattato del 12/11/2015
a seguito di convocazione via e mail del 11/11/2015

Il giorno 12 novembre 2015 alle ore 11:10, in
Vi. Volturno, Palazzo Luigi Rocco, Sala Giunta
a seguito di regolare convocazione per la
trattativa della parte economica del Contratto
2012-2013 e 2014 sono presenti, oltre al
Segretario generale, quale Presidente della
Delegazione di parte pubblica i seguenti
rappresentanti delle OO.SS. Territoriali:
Raffaella Lo Bello e Domenico Pofium
(UIL), Vincenzo Russo (CGIL - FUNZIONE PUBBLICA)
e Filippo Cantoni (CISAL). Sono altresì
presenti i seguenti componenti della RSU:
Polino, Stilletani, Di Carlo, Barberi, Schiavella,
Mussio, Mercuri, Mirabella, Zappone e
De Vito. Il Presidente illustra brevemente
la suddivisione del fondo ANNO 2012
leggermente modificata rispetto alla proposta
oggetto della precedente siglata il 28/10/15.
Notifica la proposta di rinvio sottoposta
al tavolo nel merito, che lo stesso
organismo per l'istituto del Gruppo è
sproporzionato in 34.000,00 euro rispetto

alla possibilità di concrete erogazioni.
Preciso, altresì, che la somma sulla livaria
di euro 24.000,00 servirà a favorire la
previdenza mirante alle eventualità
maggiore: responsabilità di bilancio. Il testo
di seguito, in quanto sufficiente a evitare
la procedura di concentrazione, i punti dell'
Ordine del giorno di cui alla convocazione
del 11/11/2015 relativi ai punti due
(Regolamento organico del personale, circolare, presen-
tazione delle assunzioni, C.U.G., piano
organico personale). Si fa atto che il testo
della presente all'art. 20 comma 3 in materia
di disagio viene integrato con apposita
sentenza in data al foglio n. 16 - concludendo
da tutte le presenti, A richiesta delle
organizzazioni sindacali, in materia di
Progressione delle assunzioni, l'Amministrazione
il Segretario generale dichiara la
responsabilità dell'Amministrazione a
valutare, nel rispetto dei principi legali,
la possibilità di reclutamento mirante
esclusivamente al personale interno,
esclusivamente in materia di
prospetto di ripartizione del fondo 2012

all' esito delle sopralluoghi precisando la
situazione e riprodotto dall' allegato "A"
parte integrante del presente verbale.
Relativamente alle risorse decantate per
l'anno 2013 ^{e 2014} si occupa l'eccezione presentata
dal regolamento VII in merito alla corretta
quantificazione delle risorse fisse e contributive
(PEO, indennità computo a carico del fondo,
rendimenti sul conto) e la parte pubblica
si occupa a procedere a verifica e
rettifica delle conseguenti poste del fondo.
Si concorda che eventuali eccezioni
o fronte di dubbia reversione confluiscono
per il finanziamento della premialità.
Si richiede, altresì, la parte delle organizzazioni
che ~~debbono essere~~ certificate o debbano
essere documentate e fornire gli accertamenti
per la prova provengono da risorse di bilancio.
Il fondo che si fa verso loro resterà
per i dati fatti per l'anno 2012-13-14
inoltre possono per altre categorie (usur. ecc)
Pertanto si consegna materialmente l'importo
per conto per la premialità relativa a detta attività
in cui intendendo di € 5000000 per versare per mezzo
dell'ente dalla parte relativa alla produzione

A fronte dei necessari - esaurienti -

Il Signor Michella, nella qualità,
dichiaro; di avere fornito i - contributi -
collettivi oggetto della presente richiesta
solo ed unicamente per dovere verso i dipendenti
del comune e per aver disimpegnati altrettanto.
Tuttavia oppone la propria funzione con
esistente riserva su quanto dei fondi
delle risorse decentrate, essendo alcune
risorse economiche - come ad esempio quelle
relative all'art. 13 comma 5 del CCNL
1/4/1999, eliminate senza motivo nella
fase di costituzione in revisione degli
stessi fondi, avvenuta nel 2014. Ha come
risultato che esecutive di esecuto degli
anni 2006 - 2009 e 2013 contenute
e riconosciute per determinate deroghe
n. 207/2014 e 234/2014. Esprime inoltre
forte perplessità sulla riduzione di alcune
dei fondi stornati in applicazione dell'
art. 4 della Legge Decret. Legge n. 16/2014,
in quanto la detenzione di riduzione
n. 224/2014 e 233/2014, risultano illegittime
non di fatto che limitati, anche in
violazione delle circolari ministeriali conseguente

H. Co. del 12/5/2014. Si riserva di allegare
 relazione tecnica - esplicativa 19
Calce In ordine alle eventuali economie
 relative agli anni precedenti, riferite ad
 anni precedenti al 2010 si richiama la
 direttiva vigente, l'atto che in
 sede di eventuale revisione dei fatti
 negli anni precedenti per come già
 operata nei vari tentativi, ~~diversamente~~
 ben può essere considerata che non sia
 ragionevole la fattispecie di cui sopra
 dell'importo indubito accertato. In
 ordine a quest'ultimo, nella sostanza
 stessa della contuttazione in corso
 ne viene preso atto e disposto ad
 recuperi. In ordine agli istituti
 inerenti le risorse variabili derivanti
 dai fatti di bilancio (art. 13 comma
 5 e comma 2) essi non sono soggetti
 in alcun caso ad essere portati in economia.

Si riserva una apposita nota

~~Luigi~~
 Luigi
 Luigi
 Luigi
 Luigi

Luigi
 Di Cecco

X

Le OSS - RSU

e Rete periferica

in appoggio a Veneto

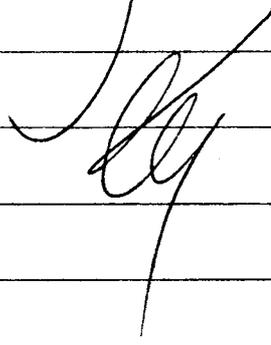
20.11.2016 alle ore 9,30

per la discussione la base

di quaresime frazione in base

collo, quando la base

già met.



Allegato "A"

Verbale 12/11/15

FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE COMPARTO ANNO 2015

PARTE STABILE	€ 1.038.825,04
PARTE VARIABILE (negoziabile)	€ 23.148,51
PARTE VARIABILE (non negoziabile) Istat, incentivi tecnici, compensi avvocatura	€ 229.313,27
TOTALE	€ 1.061.973,55
ISTITUTI FISSI E CONTINUATIVI	
Peo	316595,37
Indennità personale asili nido	542,22
Indennità comparto carico fondo	95178,48
TOTALE	€ 412.316,07
FONDO TEORICO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 649.657,48

ISTITUTI DA FINANZIARE ED IPOTESI DI RIPARTIZIONE	
turnazione	€ 35.000,0000
reperibilità	€ 12.000,0000
maggiorazione festiva	1 € 8.000,0000
posizioni organizzative parte fissa	€ 70.000,0000
rischio	€ 10.000,0000
maneggio valori	€ 5.000,0000
particolari responsabilità	€ 60.000,0000
specifiche responsabilità	€ 4.000,0000
incentivazione produttività	393.657,48 € 445.657,4800
TOTALE	€ 649.657,4800
TOTALE ANCORA DA UTILIZZARE	€ 0,0000

*di cui € 14.590,39 vincolati al finanziamento dell'incarico di alta professionalità	
--	--

[Handwritten signature]

440.000
20000
90000
80.000
425657,48
x 1

[Handwritten signature]

Voce mensuar + € 5000
" prodotto In - € 5000

Vedere Verbal

A* In deroga a parimenti tenuto prodotto
vedere verbal

John F. Kennedy
John F. Kennedy

John F. Kennedy
John F. Kennedy

John F. Kennedy

John F. Kennedy

John F. Kennedy

FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE COMPARTO ANNO 2014

PARTE STABILE	749767,82
PARTE VARIABILE (negoziabile)	0
PARTE VARIABILE (non negoziabile) Istat, incentivi tecnici, compensi avvocatura	102616,02
TOTALE	749767,82
ISTITUTI FISSI E CONTINUATIVI	
Peo	352187,87
Indennità personale asili nido	1833,24
Indennità comparto carico fondo	101750
TOTALE	455771,11
FONDO TEORICO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 293.996,71

ISTITUTI MATURATI	
turnazione	€ 25.685,3800
reperibilità	€ 9.999,4400
maggiorazione festiva	€ 6.415,8400
posizioni organizzative parte fissa	€ 41.888,9600
TOTALE	€ 83.989,6200
FONDO CONCRETO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 210.007,0900
ISTITUTI DA FINANZIARE ED IPOTESI DI RIPARTIZIONE	
disagio	€ 10.000,0000
rischio	€ 10.000,0000
maneggio valori	€ 3.000,0000
particolari responsabilità	€ 47.000,0000
specifiche responsabilità	€ 4.000,0000
incentivazione produttività	€ 136.007,0900
TOTALE	€ 210.007,0900
TOTALE ANCORA DA UTILIZZARE	€ 0,0000

*di cui € 3.647,60 vincolati al finanziamento dell'incarico di alta professionalità	
---	--

* Vo a laurea + € 5000
 produttività - € 5000

Vedere vecchio

X X

X

X

Wm. L.

July 1st
Pol. Seco

Wm

for all 2 H

~~Wm~~

Adm. Seco

for
Wm L. H

FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE COMPARTO ANNO 2013

PARTE STABILE	€ 787.699,86
PARTE VARIABILE (negoziabile)	0
PARTE VARIABILE (non negoziabile) Istat, incentivi tecnici, compensi avvocatura	€ 53.102,79
TOTALE	787699,86
ISTITUTI FISSI E CONTINUATIVI	
Peo	352187,87
Indennità personale asili nido	1833,24
Indennità comparto carico fondo	108725,89
TOTALE	462747
FONDO TEORICO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 324.952,86

ISTITUTI MATURATI	
turnazione	33958,51
reperibilità	11279,38
maggiorazione festiva	5993,39
posizioni organizzative parte fissa	52876,54
TOTALE	€ 104.107,8200
FONDO CONCRETO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 220.845,0400
ISTITUTI DA FINANZIARE ED IPOTESI DI RIPARTIZIONE	
disagio	€ 10.000,0000
rischio	€ 10.000,0000
maneggio valori	€ 3.000,0000
particolari responsabilità	€ 47.000,0000
specifiche responsabilità	€ 4.000,0000
incentivazione produttività	€ 146.845,0400
TOTALE	€ 220.845,0400
TOTALE ANCORA DA UTILIZZARE	€ 0,0000

*di cui € 3.647,60 vincolati al finanziamento dell'incarico di alta professionalità	
---	--

x voce turnazione + € 5000
 " produttività - € 5000 Vedere Vu

xx in denaro e permessi vacanze per produttività
 Vedere Vu

Ad Felv
Riccero

~~Ad Felv~~
Riccardo

~~Ad Felv~~
Riccardo

FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE COMPARTO ANNO 2012

PARTE STABILE	833761,83
PARTE VARIABILE (negoziabile)	0
PARTE VARIABILE (non negoziabile) Istat, incentivi tecnici, compensi avvocatura	96931,2
TOTALE	833761,83
ISTITUTI FISSI E CONTINUATIVI	
Peo	352187,87
Indennità personale asili nido	1833,24
Indennità comparto carico fondo	108725,89
TOTALE	462747
FONDO TEORICO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 371.014,83

ISTITUTI MATURATI	
turnazione	€ 48.436,4300
reperibilità	€ 12.425,9300
maggiorazione festiva	€ 7.346,6700
posizioni organizzative parte fissa	€ 32.145,9800
TOTALE	€ 100.355,0100
FONDO CONCRETO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 270.659,8200
ISTITUTI DA FINANZIARE ED IPOTESI DI RIPARTIZIONE	
disagio	€ 10.000,0000
rischio	€ 10.000,0000
maneggio valori	€ 3.000,0000
particolari responsabilità	€ 47.000,0000
specifiche responsabilità	€ 4.000,0000
incentivazione produttività	€ 196.659,8200
TOTALE	€ 270.659,8200
TOTALE ANCORA DA UTILIZZARE	€ 0,0000

*di cui € 3.647,60 vincolati al finanziamento dell'incarico di alta professionalità

* Voce mensuale + € 5000
" produttività - € 5000 Vedersi verbale

* * In diverse mensue produttività per produttività
Vedersi verbale

Q f l r

Solcero

Qm

~~Qm~~

in sub 2.1

Q

Alvarez

Qm

Q

NUOVA
VERSIONE
2015

FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE COMPARTO ANNO 2015

PARTE STABILE	€ 820.188,57
PARTE VARIABILE (negoziabile)	€ 23.148,51
PARTE VARIABILE (non negoziabile) Istat, incentivi tecnici, compensi avvocatura	€ 229.313,27
TOTALE	€ 843.337,08
ISTITUTI FISSI E CONTINUATIVI	
Peo	316595,37
Indennità personale asili nido	542,22
Indennità comparto carico fondo	95178,48
TOTALE	€ 412.316,07
FONDO TEORICO PER LA CONTRATTAZIONE	€ 431.021,01

ISTITUTI DA FINANZIARE ED IPOTESI DI RIPARTIZIONE	
NUOVE Progressioni orizzontali	€ 35.593,0000
Turnazione	€ 38.000,0000
reperibilità	€ 12.000,0000
maggiorazione festiva	€ 10.000,0000
posizioni organizzative parte fissa	€ 90.000,0000
disagio	€ 10.000,0000
rischio	€ 10.000,0000
maneggio valori	€ 3.000,0000
particolari responsabilità	€ 82.000,0000
specifiche responsabilità	€ 4.000,0000
incentivazione produttività	€ 136.428,0100
TOTALE	€ 431.021,0100
TOTALE ANCORA DA UTILIZZARE	€ 0,0000

*di cui € 14.590,39 vincolati al finanziamento dell'incarico di alta professionalità

Gianni Di Pro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CI SLFP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL EFCL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP C&K

[Handwritten signature]

Verbale seduta delegazione Trentino del 20/11/2015
a seguito di convocazione via e-mail del 17/11/2015

Il giorno 20 novembre 2015 alle ore 10,35,
in Vibo Valentia, Palazzo Luigi Rotta, Sala
Bunta a seguito di regolare convocazione per
la trattativa della parte e esecuzione del contratto
2012-2013-2014, nonché di quanto altro citato
nella convocazione, sono presenti oltre
a Segretario generale, Dott. Michele Fratturo, quale
Presidente della delegazione di Parte pubblica,
i seguenti rappresentanti delle OO.Territoriali:
Raffaele Lo Gatto e Domenico Polveri (UIL), Giuseppe
Chirumbolo (CISL). Sono altresì presenti i
seguenti componenti della RSU: Pelicciolo, Stalitta,
Di Carlo, Barbero, Schiavella, Musolesi, Mercuri,
Marabelli, Vucic, La Bella, Di Pietro, Zappala.
Il Presidente illustra brevemente le componenti
costitutive dei fondi costituenti e le ipotesi
di ripartizione per come prospettate alla
parte sindacale nella convocazione del 17/11/2015.
Su proposta ^{Costituita nella parte unica} del rappresentante della UIL viene
discussa la possibilità di destinare una parte
delle risorse decise per l'anno 2015 alle
programmazioni e iniziative orizzontali del

[Handwritten signature]

Handwritten signature or initials at the top left.

Handwritten signature or initials on the left side.

Handwritten signature or initials at the bottom left.

personale avente diritto, anche alla luce delle
 circostanze che detta possibilità è limitata,
 alla luce dell'attuale quadro normativo, al solo
 anno 2015. L'Amministrazione, non esclude
detta possibilità e manifesta la massima
disponibilità a fronte della suddetta proposta
di destinazione delle risorse; tuttavia il
Presidente ^{o vice} manifesta la necessità di appropria-
re detta quantaria e si riserva di esprimere
la propria ^{ufficiale} dell'Amministrazione ed altre
riserve.

L'Amministrazione ritiene che
 non vi siano i presupposti relativi
 alla concessione della procedura
 e che pertanto non può essere
 offerta dello istituto per cui correre
 attento. Tuttavia delinea l'impiego
 della parte pubblica e prescrive ogni
 esperimento preliminare e detto fine.
 Ma, comunque le responsabilità
 di riserva ~~est~~ ad ufficio
 le p. e. o. fu l'anno 2015.

Adesso non si riserva nell'obiettivo,
 le risorse che gli vengono riservati
 per l'istituto, nessuno perché la cassa
 gli è

(no verdi) per il 2016, un
a procedura di valore per vol
anco ad avviare la procedura
rilevata, con riserva di legge.

Commissario
[Signature]

La parte sindacale prende atto della
ristrutturazione sui tempi e delle difficoltà
oggettive ripartite e che non attribuisce
alcuna responsabilità all'amministrazione
che ha dichiarato l'impiego, comunque, nel
procedere per la corretta applicazione dell'istituto
a decorrere dal 2014.

[Signature]

La Parte pubblica, per contenuto e modalità,
in forza della riserva, riserva di
indicare il precedente C/D nella
misura in cui applicabile, ovvero
addegnare a questo tavolo [contenuto]

[Signature]

proporre [contenuto] in forza della contrattazione
dell'istituto. / ovvero eventuale
contratto per l'applicazione.

[Signature]

La ditta di proprietà, per
mercato 25/114 pv 4.10.^{oo}
con concessione solvibile e p. m. s.
adatto, parti.

[Signature]

[Signature]

le ho a-fun to a with in the.

D. C. C. C.
D. C. C. C.

~~D. C. C. C.~~

~~D. C. C. C.~~

~~D. C. C. C.~~

D. C. C. C.
D. C. C. C.

erbc fp

D. C. C. C.
D. C. C. C.

D. C. C. C.

Verbale seduta delegazione Trattativa del 25/11/2015

e seguito di convocazione come da Verbale

del 17/11/2015

Il giorno 25 novembre 2015 alle ore 10,30

in Via Valentia, Palazzo Luigi Rizzo, Sala Giunta,

e della convocazione per come concordata

il 17/11/2015 per la prosecuzione della trattativa,

sono presenti, oltre al segretario generale, Dott.

Michele Santoro, quale Presidente della

delegazione di parte pubblica, i seguenti rappre-

sentanti della OO.SS. Territoriali: Raffaele Di

Gatto e Annalisa Pappalardo (UIL), Vincenzo

Molinero (CGIL). Sono altresì presenti i

seguiti componenti della RSU: Mirabella

Sardo (CISAL). Sono altresì presenti i seguiti

componenti della RSU: Mirabella, Vinci, La

Bella, Barbieri, Schiavella, Mercuri,

Di Carlo, Stillitano e Di Russo. Viene

Esaminato il testo della piattaforma generale

ed il segretario apprende sul testo alcune

alterazioni fatte a giugno all'ordine dell'

art. 7. La seduta su consenso volontario della

parti viene sospesa il 26/11/2015

alle ore 15:30 sala giunta senza avere

di convocazione verso i presenti.

TABELLA D4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

DIPENDENTE _____

CATEGORIA _____

Criteri per il passaggio all'ultima posizione economica delle CATEGORIE B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, C.C.N.L. 31 marzo 1999)			
1) Esperienza acquisita	0	18	
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)			
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)			
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36	
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	6	
e) Rapporti con l'utenza	1	6	
f) Capacità di autoaggiornamento	1	6	
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	26	
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8	
c) Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
a) Minimo		2	
b) Mediocre		4	
c) Buono		8	
d) Elevato		14	
e) Massimo		20	
	TOTALE		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL FP

[Handwritten signature]

UIL FPL

DICOMP

ASAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABELLA D3
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

DIPENDENTE _____

CATEGORIA _____

Criteria per il passaggio alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. c, C.C.N.L. 31 marzo 1999)			
1) Esperienza acquisita	0	24	
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)			
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)			
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36	
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	6	
e) Rapporti con l'utenza	1	6	
f) Capacità di autoaggiornamento	1	6	
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	20	
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5	
c) Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
a) Minimo		2	
b) Mediocre		4	
c) Buono		8	
d) Elevato		14	
e) Massimo		20	
TOTALE			

[Handwritten signature]

FA S G I L *ERSA PA* *U I L F P L* *DRONE*
[Handwritten signatures and initials]

**TABELLA D2
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

DIPENDENTE _____

CATEGORIA _____

Criteria per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 31 marzo 1999)			
1) Esperienza acquisita	0	30	
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)			
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)			
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30	
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	6	
e) Rapporti con l'utenza	1	6	
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	20	
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
a) Minimo		2	
b) Mediocre		4	
c) Buono		8	
d) Elevato		14	
e) Massimo		20	
TOTALE			

[Handwritten marks and signatures]

[Handwritten signatures and notes]

FP CG 12
C. P. P. P.
U. I. L. F. P. L.
C. I. S. A. L.
D. I. C. C. A. P.

