CITTÀ DI CATANZARO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2016

L'anno **2017**, il mese di **aprile,** il giorno **ventotto** alle ore **8:30** nei locali della sede del Settore Servizi Finanziari del Comune di Catanzaro (Palazzo Doria), si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica anno 2016.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Pasquale Costantino _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P _____

FPS – CISL _____

U.I.L. F.P.L. _____

CSA _____

DICCAP _____

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCDI quadriennio normativo 2006/2009;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1/04/1999 e ss. mm. e ii., si deve procedere alla stipula del CCDI, parte economica **2016**;

VISTO il CCNL – Comparto Regioni e Autonomie Locali del personale dipendente non dirigente – biennio economico 2008/2009 -, sottoscritto in via definitiva in data 31/07/2009;

VISTO l'allegato n. 1 denominato "***Calcolo del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2016*** - *risorse stabili*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziare, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **D.D. n. 2062 del 13/07/2016 e D.D. n° 4117 del 23/12/2016**;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell' 1/04/1999 e ss.mm. e ii., il C.C.D.I. parte economica **anno 2016**, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.

2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica e per la parte normativa ha validità fino al **31/12/2016** e conserva la sua efficacia fino alla stipula del nuovo ccdi.

3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
   a) specifiche disposizioni del CCNL;
   b) volontà delle parti di rivederne le condizioni;

4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente e dalla Circolare MEF n. 25 del 19.7.2012.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. Il Comune, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00, nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del

Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi dipendenti entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori sono individuati:
   a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. 2 unità: 1 categoria D/D3 ed 1 categoria C.
   b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità.
   c) Settore Polizia Municipale, limitatamente a prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; n° 2 unità.
   d) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita e di morte; n. 2 unità: 1 categoria D/D3 ed 1 categoria C.
   e) Ufficio Tecnico ed Acquedotto, limitatamente a prestazioni minime di pronto intervento finalizzati alla sicurezza delle persone, n. 2 unità: 1 categoria C ed 1 categoria B.

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.

2. L'Ente riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obbiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.

3. In particolare il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. 165/01 e s. m. e i., dall'Accordo Governo-OO.SS. del Maggio 2011, dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

Art. 4
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 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. 5
Interpretazione autentica

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione di clausole contenute nel presente Contratto Decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'accordo di interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del Contratto Decentrato, sostituisce fin dall'inizio della vigenza dello stesso la clausola controversa.

3. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D Lgs. 165/01, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale del Dirigente che le ha autorizzate.

Art. 6
Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro – correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 7
Formazione e aggiornamento del personale

1. L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

3. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale , compreso quello in distacco sindacale.

4. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.

5. Il costo della formazione da imputare su tale fondo è quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa in materia.

Art. 8
Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Dirigente del Settore ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.

2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente dal Segretario Generale per budget ai Settori, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la riduzione stabile.

3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

4. Secondo quanto previsto dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, il limite massimo annuale individuale di lavoro straordinario può essere superato, per esigenze eccezionali di servizio, debitamente motivate, in relazione all'attività diretta di assistenza agli organi istituzionali, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico calcolato al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

5. Per l'anno **2016**, preso atto che il 2% dell'organico è pari ad n. 7 unità lavorative **(2% di 351)**, le parti concordano che il limite individuale di cui all'art. 38 del CCNL 14/09/2000 può essere superato per le seguenti unità lavorative:
   - 2 addetti di supporto all'Ufficio del Sindaco,
   - 5 addetti di supporto alla sedute del Consiglio Comunale

Art. 9
Banca delle ore

1. Presso il Settore del Personale 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, comunque entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo.

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 che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.

5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello 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 dell'Ente.

Art. 10
Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è 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.

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 11
Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate **nell'allegato 1 (€ 1.551.384,40 parte stabile ed € 103.782,38 parte variabile), ammontanti ad € 1.655.166,78**.

2. Le risorse finanziarie, indicate nell'allegato 1 devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.

3. Le risorse "stabili" residue, decurtate delle somme destinate per:
   a. progressioni economiche;
   b. indennità di comparto;
   c. risorse ex VIII qualifica;
   d. risorse per riclassificazione personale di vigilanza ed educativo asili nido;
   e. retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità;

   saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali.

4. Per l'anno **2016**, le risorse decentrate (art. 15 del CCNL 1/04/1999, art. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, art. 4 CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 e art. 4 CCNL 31/07/2009), sono quelle indicate **nell'allegato 1**, per come determinate e quantificate dall'Amministrazione Comunale di Catanzaro, con **D.D. n. 2062 del 13/07/2016 e D.D. n° 4117 del 23/12/2016**.

5. Per l'anno **2016** le risorse "disponibili" di cui al comma 4, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate **nell'allegato 2 (ammontanti ad € 421.234,68).**

6. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali, per l'anno **2016**, incrementano il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.

Art. 12
Risorse per compensare la performance individuale e organizzativa

1 Il sistema d'incentivazione del personale consiste nell'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione, di compensi correlati al merito, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

2 Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi quantificate in **€ 163.084,57**, sono destinate a remunerare la performance individuale e organizzativa e sono preventivamente ripartite tra i settori, sulla base del numero dei dipendenti in servizio all'1 gennaio **2016**.

3 La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente di Settore in base ad apposita scheda di valutazione (Allegato n° 3).

4 La valutazione della performance organizzativa (valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG e dal PDO) è effettuata in base alle risultanze della procedura gestita dall'Ufficio Controllo di Gestione.

5 Il predetto Dirigente nel valutare il personale, presterà particolare attenzione alla compilazione del punto a) della medesima scheda (Grado di partecipazione alla realizzazione degli obiettivi gestionali), che trova stretta connessione con quanto risultante nel Piano Dettagliato degli Obiettivi **2016**, ad egli assegnato, tendente a rilevare, in sede di verifica, il livello di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento e/o innovazione e/o sviluppo delle risorse umane a disposizione.

6 La liquidazione al personale avente diritto, nonché la ripartizione degli eventuali residui, avverrà successivamente al pagamento di tutti gli istituti contrattuali costituenti il salario accessorio.

Art. 13
Metodologie di valutazione

1. Presupposti del sistema di valutazione sono la definizione degli obiettivi e delle fasi del ciclo di gestione delle performance, per come previsto dal D.lgs. n. 150/2009, nonché la effettuazione in via preventiva delle attività di misurazione delle performance, sia organizzativa che individuale.

2. La corresponsione dei compensi inerenti la valutazione della performance individuale ed organizzativa è correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti ed al merito, ed è finalizzata – attraverso una scrupolosa valutazione dei dirigenti – a premiare la maggiore produttività, la professionalità e l'impegno realmente profuso sia a livello individuale che a livello di gruppo di lavoro.

3. I criteri per la valutazione delle performance sia individuale che organizzativa sono quelli definiti dalla "Metodologia di valutazione delle performance" approvata con deliberazione di G.C. n. 465 del 30/09/2013 alla quale si fa espresso rinvio.

4. Le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione delle performance individuali sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso alla data dell' 1/01/**2016** ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:
   Categoria A: 0,95
   Categoria B: 1,03 (media 1,00-1,06)
   Categoria C1:1,13
   Categoria D: 1,32 (media 1,23-1,41)
   Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria B1 (€ 18.681,76) calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria B1. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 31/7/2009 e cambieranno al cambiare dei contratti.

5. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti tre parti:
   a) per il 60% per i risultati raggiunti (parte I della scheda);
   b) per il 30% per i comportamenti organizzativi (parte II della scheda);
   c) per il 10% in base alla valutazione assegnata alla struttura organizzativa di riferimento (vedasi: parte III della scheda).

6. I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione della valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti, che la formalizzano attraverso la compilazione dell'apposita scheda di valutazione (**allegato 3**).

7. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Dirigenti dei Settori ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo, con calcolo del punteggio proporzionato alle valutazione espresse.

8. L'importo massimo da erogare individualmente per tale istituto non può superare il limite dell'importo contrattuale massimo previsto per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

9. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Art. 14

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

1. Le risorse destinate per l'anno **2016** al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità sono pari ad **€ 324.014,60** (comprensiva della retribuzione di risultato).

2. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni Organizzative (P.O.) ed Alte Professionalità (A.P.) sono quelli stabiliti dalla "Metodologia di Valutazione delle Performance" approvata con deliberazione di G.C. n. 465 del 30/09/2013, alla quale si fa espresso rinvio. La valutazione è effettuata dai dirigenti di riferimento attraverso la compilazione dell'apposita scheda di valutazione (**Allegato n. 4**).

3. La valutazione di prima istanza tramite apposita scheda di valutazione compete al Dirigente della struttura alla quale il dipendente è assegnato, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, quindi è trasmessa per competenza al Dirigente del Personale. Copia della scheda di valutazione, contestualmente, é consegnata dal Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.

4. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Art. 15
Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta mensilmente, in relazione all'effettiva esposizione al rischio, al personale appartenente alle categorie A, B o C che svolge prestazioni di lavoro *che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale tramite uso di attrezzature e strumenti di lavoro manuale o a conduzione elettrica o meccanica per tagli, scavi, costruzioni, assistenza tumulazione ed estumulazione salme.*

2. Tale indennità, che non è cumulabile con l'indennità di disagio, certificata dal Dirigente della struttura interessata con conseguente carico di responsabilità, compete per le sole giornate di effettiva esposizione a rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile, nella misura di € 30,00.

3. Le risorse destinate per l'anno **2016** al finanziamento dell'indennità di rischio sono pari ad € **3.649,53,** per numero undici unità.

Art. 16
Indennità di disagio

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle attività lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, ovvero attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanza specifiche nelle quali sono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altri profili professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni ambientali nelle quali può operare (esposizione ad agenti atmosferici, spostamenti dalla sede di

lavoro all'esterno per più volte nell'arco della stessa giornata, conduzione mezzi pesanti e/o complessi, attività svolte all'esterno in condizioni difficili e/o faticose).

2. L'indennità di disagio, che non è cumulabile con l'indennità di rischio, è corrisposta unicamente al personale di categoria A, B o C, formalmente individuato con attestazione del Dirigente e con conseguente carico di responsabilità, che svolge effettivamente, in modo diretto e continuativo, attività lavorative corrispondenti a quelle descritte al comma 1 e comunicato mensilmente per la conseguente liquidazione al Dirigente del competente Settore.

3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui ai commi precedenti, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di 30,00 € lorde.

4. Le risorse destinate per l'anno **2016** al finanziamento dell'indennità di disagio sono pari ad € **8.821,86**, per numero ventisette unità.

Art. 17
Indennità di Responsabilità

1. L'indennità per particolari posizioni di responsabilità riconosce l'impegno e la specifica professionalità del personale della categoria B, C, D, non incaricato di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità, che svolge le funzioni di cui al comma 3.

2. La specifica responsabilità, deve essere preventivamente attribuita con atto formale del Dirigente del Settore, ed i benefici economici, previa attestazione formale dello stesso Dirigente, decorrono proporzionalmente dalla data di formalizzazione dell'incarico, il cui provvedimento deve essere trasmesso contestualmente al Dirigente del Settore del Personale.

3. La specifica responsabilità non è cumulabile con l'indennità di particolare responsabilità di cui al successivo art.21 ed è determinata come di seguito specificato:

Descrizione funzioni	Compensi annui
Personale non incaricato di P.O./A.P., con particolare responsabilità di una struttura organizzativa (ufficio), formalmente attribuita con atto del Dirigente di Settore	**Fino ad Euro 750,00**
Personale con responsabilità di diverse tipologie di procedimenti complessi, formalmente attribuita dal Dirigente di Settore.	**Fino ad Euro 400,00**
Personale a cui sia affidato, con atto formale del Dirigente del Settore Gestione del Territorio, il coordinamento di squadre di operatori di categoria pari i inferiore	**Fino ad Euro 250,00**

4. Per l'anno **2016**, l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL del 22/01/2004, è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura di **€ 150,00**.
5. Per quanto attiene ai messi notificatori, le parti concordano che ad essi spetta la quota del 50% dei rimborsi effettuati all'Ente, da enti e soggetti terzi, per spese di notifica (spese non gravanti sul fondo risorse) .
6. In sede di liquidazione di detta indennità, eventuali somme eccedenti saranno portate a incremento del budget destinato alla produttività collettiva/individuale del Settore di riferimento.
7. Le risorse destinate per l'anno **2016** al finanziamento dell'indennità di particolari e specifiche responsabilità di cui al comma 1 sono pari ad **€ 45.000,00**, mentre quelle destinate al

finanziamento dell'indennità di responsabilità per specifiche funzioni, di cui al comma 4, sono pari ad **€ 2.550,00** per numero diciassette addetti.

Art. 18
Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 14/09/2000, l'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionale, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in regime di turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo 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 come segue:
6. 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 del CCNL 14/09/2000;
7. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000 ;
8. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000;
9. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
10. Essa viene corrisposta previa attestazione del Dirigente con conseguente carico di responsabilità.
11. L'istituto della turnazione è attivato nei settori Polizia Municipale e Settore Gestione Territorio, per quest'ultimo, relativamente al servizio di pronto intervento acquedotto.
12. Le risorse per la remunerazione della indennità di turno sono quantificate in **€ 85.979,60,** per numero sessanta unità.

Art. 19
Indennità di reperibilità

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000 nell'Ente è istituito il servizio di reperibilità per i servizi di pronto intervento di competenza dei seguenti settori: Polizia Locale (fine secondo turno), Politiche Sociali, Gestione del Territorio. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. La remunerazione è raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il dipendente in reperibilità, a chiamata, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nel tempo massimo di 30 minuti. In caso di indisposizione o per altri motivi che non permettono la disponibilità del dipendente interessato al pronto intervento, la prevista indennità di reperibilità non è corrisposta. In caso di assenza dal servizio, l'indennità di reperibilità non è dovuta.

3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata. Qualora la pronta reperibilità coincide con la domenica o comunque con un giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

4. L'indennità di reperibilità viene corrisposta previa attestazione del Dirigente con conseguente carico di responsabilità.

5. Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in **€ 28.566,01.**

Art. 20
Indennità maneggio valori

1. L'indennità giornaliera per maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa ad un servizio che comporta l'effettivo e diretto maneggio di denaro o valori nelle forme ammesse al pagamento. Ai fini di tale indennità, sono da ritenersi valori:
   a. buoni o mandati di prelevamento contanti,
   b. assegni circolari depositati per procedure di gara,
   c. buoni pasto, marche da bollo, francobolli, marche interne di riscossione diritti di segreteria.

2. Non compete al personale cui è conferita la gestione amministrativa e contabile del servizio di appartenenza, che ha la sola responsabilità giuridica della riscossione o dei pagamenti e non anche il maneggio valori.

3. L'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, è stabilita nella seguente misura:

Maneggio mensile valori		Importo giornaliero indennità Euro
da Euro	ad Euro	
€ 1.549,37	€ 4.131,65	€ 0,52
€ 4.131,66	€ 6.197,48	€ 0,77
oltre € 6.197,48	/	€ 0,93

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del dirigente con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione, comunque, dei periodi di assenza per qualunque motivo.

5. Le risorse per la remunerazione della indennità di maneggio valori sono quantificate in € **600,00,** per numero cinque unità.

Art. 21
Trattamento per attività prestata in giorno festivo e per orario notturno, festivo e festivo notturno

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € **22.983,11.**

Art. 22
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da particolari norme di legge

1. Ai professionisti legali, formalmente individuati, tra il personale di categoria D/D3, in possesso dei requisiti per l'esercizio della professione di Avvocato, si applica la disciplina di cui all'art. 27 del CCNL 14.9.2000. In particolare, a tali figure viene riconosciuto un compenso professionale limitatamente al caso di sentenze favorevoli all'Ente. Tale compenso, da intendersi al lordo di oneri riflessi a carico dell'Ente, è calcolato applicando i criteri e principi di cui alla vigente normativa in materia.

2. Le modalità di liquidazione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett.g), del CCNL 01.04.1999, con specifico ed esclusivo riferimento agli incentivi per la progettazione di opere pubbliche, sono regolate dalle normative comunitarie, statali e regionali di riferimento.

3. Gli incentivi di cui ai commi che precedono non sono cumulabili con le indennità di cui all'art. 17 del presente contratto.

4. Nel caso di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), per importi superiori alla retribuzione di risultato delle P.O./A.P. , quest'ultima sarà decurtata, secondo le seguenti misure:
   a) della quota del 30%, se le somme percepite a titolo di compensi di cui all'art. 15, comma 1, lett.K, sono superiori all'ammontare della retribuzione di risultato spettante per un importo compreso tra € 0,01 fino a € 5.000,00;
   b) della quota del 60% , se le somme percepite a titolo di compensi di cui all'art. 15, comma 1, lett.K, sono superiori all'ammontare della retribuzione di risultato spettante per un importo compreso tra € 5.000,01 fino a € 10.000,00;
   c) della quota del 90% , se le somme percepite a titolo di compensi di cui all'art. 15, comma 1, lett.K, sono superiori all'ammontare della retribuzione di risultato spettante per un importo di oltre € 10.000,01.

5. Le economie derivanti dall'applicazione del precedente comma, nonché tutte le risorse residue dei diversi istituti contrattuali non distribuite, sono da riassegnare alla produttività individuale e collettiva per la conseguente liquidazione a tutti i dipendenti aventi diritto sulla base della valutazione ottenuta.

Art. 23
Progressioni economiche orizzontali

1. Per l'anno **2016** non è prevista alcuna selezione per attribuzione di p.e.o.

Art. 24
Pagamento istituti contrattuali

1. il pagamento degli istituti contrattuali disciplinati dal presente CCDI, ad eccezione della performance individuale/collettiva (art. 12), della retribuzione di risultato delle P.O./A.P. (art.14), dell'indennità di responsabilità (art.17), avverrà, da parte del competente Ufficio Trattamento Economico dell'Amministrazione, entro il mese successivo alla scadenza di ogni trimestre solare.
2. Il Dirigente di Settore, cui è funzionalmente assegnato il personale dipendente beneficiario del salario accessorio di cui al comma 1, provvederà alla trasmissione delle relative attestazioni con

conseguente carico di responsabilità, entro il giorno 10 del mese successivo al trimestre solare cui si riferiscono gli istituti contrattuali maturati.

3. Nelle materie trattate, la disciplina del Contratto integrativo spiega efficacia anche dopo la sua scadenza e fino alla sottoscrizione del nuovo (art.5, c.5, CCNL autonomie).

4. Le parti concordano di destinare la somma di € 60.000,00 "DIFFERENZA DA DESTINARE" a beneficio per la P.E.O. 2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Pasquale Costantino _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

_____

_____

_____

_____

_____

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. _____

FPS – CISL _____

U.I.L. F.P.L. _____

CSA _____

DICCAP _____