

COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

(Provincia di Ascoli Piceno)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dipendente del Comune di San Benedetto del Tronto il per triennio 2013-2015

Il giorno 17 del mese di novembre 2015 alle ore 12.00 presso la Sede Municipale del Comune di San Benedetto del Tronto, come disposto con rituale convocazione effettuata con nota prot. 74206 del 11/11/2015 si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'articolo 10 del vigente CCNL del 01/04/1999, composte:

DALLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA (Aut. D.G.C. n. 186 del 30/10/2015)

Dott. Edoardo Antuono

Dott.ssa Renata Brancadori

Dott.ssa Catia Talamonti

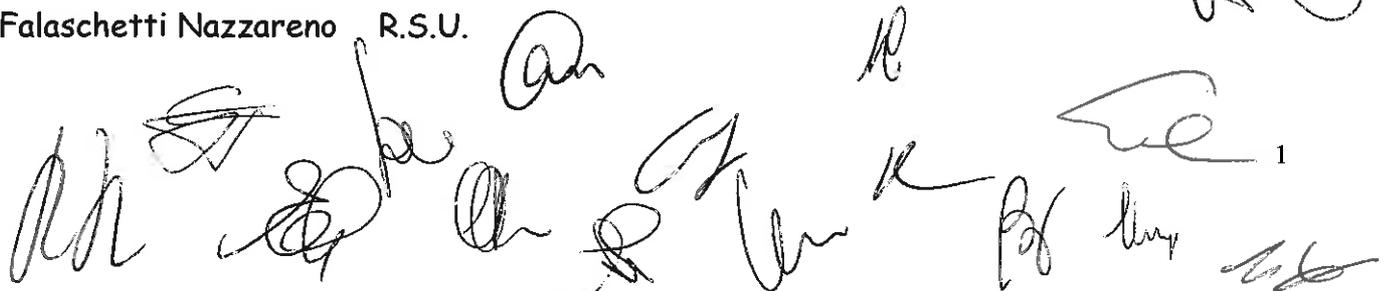
DALLA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali:

Calvaresi Maria	Fp Cgil
Cipollini Iginio Giorgio	Cisl Fp
Tirabassi Antimo	Uil Fps
Sabatucci Marco	CSA

I rappresentanti della RSU:

Rossi clementina	R.S.U.
Ciabattoni Eleonora	R.S.U.
Cipolla Guido	R.S.U.
Collini Domenico	R.S.U.
Torquati Barbara	R.S.U.
Mango Silvana	R.S.U.
Pennacino Loredana	R.S.U.
Fede Giorgio	R.S.U.
Rossi Raffaele	R.S.U.
Poncipè Gianluca	R.S.U.
Fanesi Stefano	R.S.U.
Falaschetti Nazzareno	R.S.U.



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale non dirigente dipendente del Comune di San Benedetto Del Tronto (AP).



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials, arranged in a loose, roughly triangular pattern. The signatures vary in style, including cursive, stylized, and some that appear to be initials or abbreviations. The ink is dark and the background is plain white.

INDICE

TITOLO I° - Disposizioni generali

Art. 1 - Premessa	pag. 5
Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	pag. 5
Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.	pag. 6
Art. 4 - Interpretazioni autentica delle clausole controverse	pag. 6

TITOLO II° - Sistema delle relazioni ed esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 5 - Relazioni sindacali	pag. 7
Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	pag. 7
Art. 7 - Diritto di assemblea	pag. 8
Art. 8 - Diritto di affissione	pag. 8
Art. 9 - Permessi sindacali	pag. 9
Art. 10 - Esercizio del Diritto di Sciopero	pag. 9
Art. 11 - Servizi Minimi essenziali	pag. 10

TITOLO III° - Disposizioni diverse

Art. 12 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	pag. 11
Art.13 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei Dipendenti	pag. 12
Art 14 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza	pag. 12
Art 15 - Disciplina del lavoro straordinario	pag. 12
Art. 16 - Buoni Pasto	pag. 13

TITOLO IV° - Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 17 - Premessa	pag. 13
Art. 18 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno	pag. 13

Am *R/L* *pa* *ER* *Ch* *Ur* *S* *Ur* *Pa* *Ur* *3* *Ur* *Ur*

Art. 19 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio	pag. 14
Art. 20 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità	pag. 15
Art. 21 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori	pag. 16
Art. 22 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17 C. 2, lett. f) CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004)	pag. 17
Art. 23 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità	pag. 19
Art. 24 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazioni dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000	pag. 20
Art. 25 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria	pag. 20
Art. 26 - Risorse destinate a compensare le performance	pag. 20
Art. 27 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	pag. 22

TITOLO V° - Disposizioni finali

Art. 28 - Disposizione finale	pag. 23
-------------------------------	---------

TITOLO I°
Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, commi 1, 3 e 3 bis quinquies del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

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

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

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

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

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello anche alla luce delle modifiche introdotte dal D.L. 95/2012 come convertito dalla L. 135/2012.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Benedetto Del Tronto e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

5

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I., ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4, c.3 del CCNL del 22.1.2004 e la ulteriore documentazione prevista dalla normativa vigente (art. 40 c.3 sexies e 40 bis c.1 del Dlgs.n.165/2001).

Art. 4

Interpretazioni autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile."

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'R' and 'R' on the left, and various other scribbles and initials extending across the bottom of the page.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti non univoca le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, stipulato con la medesima procedura, sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

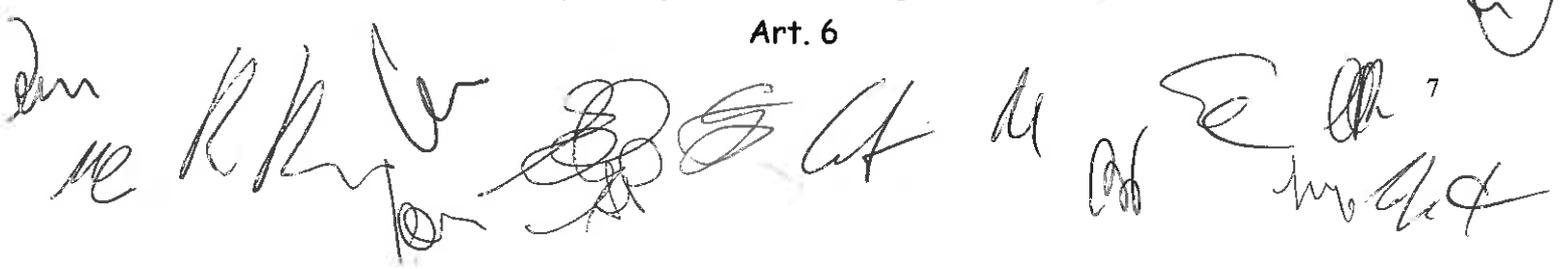
Sistema delle relazioni ed esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 5

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 elevata l'efficacia dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2. del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente, prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004, tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Art. 6



Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

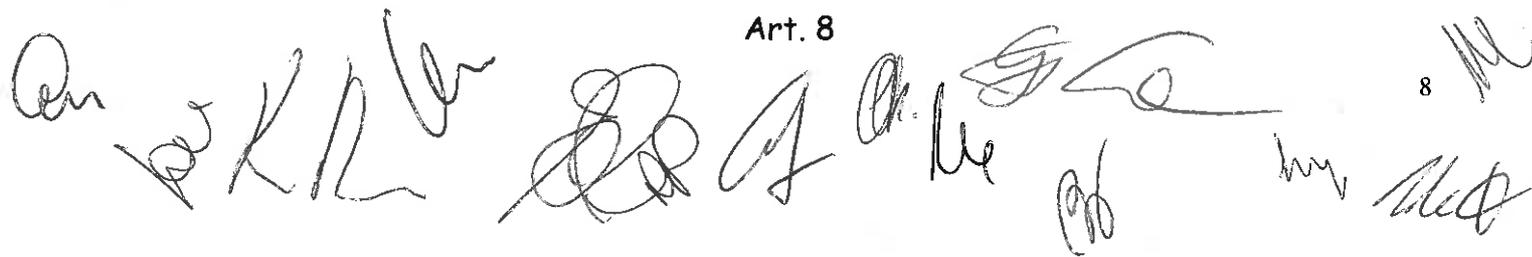
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato su principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 8



Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in tutti i luoghi di lavoro accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 2, utilizzando la rete intranet.
3. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
4. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax, posta elettronica o pec.

Art. 9

Permessi sindacali

1. Il contingente dei permessi sindacali retribuiti spettanti alle OO.SS. e alle RSU, è tra loro ripartito ai sensi dell'art. 9 del CCNQ sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998 e s.m.i..
2. Il contingente dei permessi spettanti alla R.S.U. è gestito autonomamente dalla stessa nel rispetto del tetto massimo stabilito dalla legge vigente nel tempo; la stessa procedura vale anche per le OO.SS. La R.S.U. e le OO.SS.
3. Si precisa che il monte ore, effettuato secondo la vigente normativa, verrà comunicato trimestralmente ai soggetti sindacali interessati; nel termine di 15 giorni le OO.SS. possono chiedere la verifica dei dati comunicati.
4. Ai sensi dell'art. 10, comma 7, del CCNQ 7 agosto 1998, le riunioni con le quali l'Amministrazione assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - di norma- al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 10

Esercizio del Diritto di Sciopero

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali di cui all'art. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a circled signature on the right.

sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.

2. La proclamazione degli scioperi, durata, i tempi e le modalità vengono regolati dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali.

Art. 11

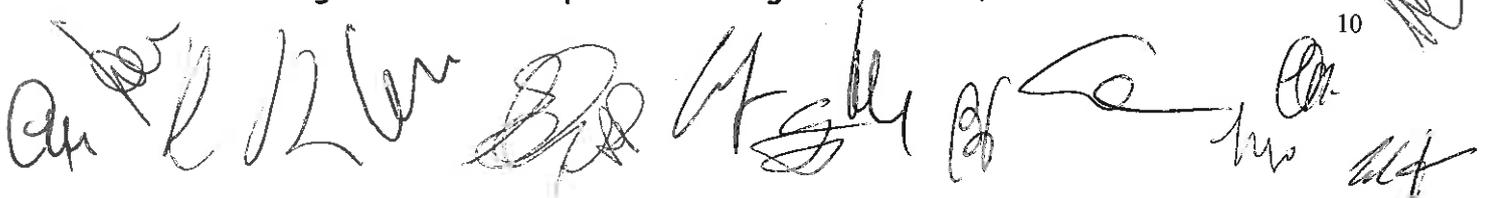
Servizi Minimi essenziali

1. Il presente contratto individua, in conformità alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i, nonché l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto in data 19.9.2002, e tenuto conto della situazione particolare del Comune di San Benedetto del Tronto, i servizi pubblici essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire nell'evenienza di sciopero, nonché le professionalità e le categorie di personale che formano i contingenti esonerati dallo sciopero ed i criteri per la formazione dei contingenti medesimi.

2. Sono servizi essenziali, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati con il relativo contingente:

Servizi Essenziali	Categoria	N. Addetti
Stato Civile	C/D	1
Polizia Municipale	C/D	4
Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi, idrica e fognaria)	B	2
Servizi del Personale, limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.	C/D	1

3. I Dirigenti di Settore, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione, ove possibile. I nominativi vengono comunicati per iscritto agli interessati, alla RSU ed alle OO.SS.



territoriali entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove sia possibile. Durante lo sciopero i Dirigenti di Settore dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione dall'autorizzare una giornata di ferie in coincidenza con la giornata di sciopero, salvo non sia stata richiesta prima della proclamazione dello stesso.

TITOLO III°

Disposizioni diverse

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie finalizzate all'individuazione e alla adozione di soluzioni delle situazioni di potenziale rischio connesse con lo svolgimento delle mansioni lavorative, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma e al corretto utilizzo delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e di rischio e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi, tenendo conto del piano di adeguamento delle misure e secondo quanto rilevato e contenuto nel D.V.R. (documento di valutazione di rischi).
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D.Lgs n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi

compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art.13

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso l'eventuale trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, su richiesta delle Parti, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 14

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

Art 15

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 è definito annualmente in base alla normativa contrattuale vigente nel tempo.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT) e per eventi straordinari e calamità naturali in applicazione dell'art. 39 del CCNL 19.9.2000 come integrato dall'art. 16 CCNL 5.10.2001.

3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada.

4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare di norma entro il mese di febbraio il budget orario a disposizione dei vari Settori nel rispetto delle risorse all'uopo destinate in sede di ripartizione del Fondo e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali con report quadrimestrale della spesa per settore/servizio. Le parti s'incontreranno su richiesta per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione, il provvedimento di quantificazione e ripartizione delle ore di straordinario dovrà contenere i criteri di assegnazione del medesimo.

5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

Art. 16

Buoni Pasto

Relativamente all'applicazione dell'art. 45 e 46 del CCNL 14/9/2001, si rinvia a successivo accordo da stipularsi entro il 31/12/2015.

TITOLO IV°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 17

Premessa

1. Le Parti, all'inizio di ogni anno, subito dopo l'approvazione del bilancio a seguito delle opportune verifiche, valutano la correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. per la sua parte variabile, e la sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, ivi compreso la correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.

2. Si prende atto dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente e le parti convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 18

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

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

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

i. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

ii. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

iii. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. L'indennità in oggetto sarà corrisposta qualora si verifichi una equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni nell'arco del mese; con una differenza massima tra i turni antimeridiani e pomeridiani, in rapporto di uno a tre.

3. L'indennità di turnazione non viene corrisposta allorché non si riscontri il rispetto della "forbice", come sopra evidenziata, per qualsiasi causa che di per sé genera variazione dei turni: variazione dei turni per effettive esigenze di servizio, malattia di taluni dipendenti impegnati nei turni stessi, ecc..

4. I Dirigenti di Settore individuano annualmente il personale destinato al servizio di turno, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio dell'Ente stabilite dalla Giunta Comunale.

Art. 19

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, da corrispondere in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000. Il rischio è una condizione oggettiva e l'indennità è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale;

b) è quantificata in complessive €. 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2. Le prestazioni lavorative soggette a rischio destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Attività che comportano l'esecuzione di operazioni tecnico manuali, la guida di mezzi pesanti, interventi di manutenzione sulle strade e spazi verdi, fossi, operazioni cimiteriali, utilizzo di prodotti chimici, di fuochi, che oggettivamente implicano la continua e diretta esposizione alle seguenti tipologie di rischio:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi pesanti.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa da intendersi come rischio medio o elevato ai sensi della valutazione del rischio da stress da lavoro correlato elaborato per singole e specifiche mansioni.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di Settore, tenuto conto di quanto rilevato dal DVR, e comunicati alla delegazione sindacale in sede di contrattazione del fondo risorse decentrate.

Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità.

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

Am
12
[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

b) quantificata in €. 10,33 lordi per 12 ore al giorno dalle ore 00,00 alle ore 24,00. Tale importo è raddoppiato (€. 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, essa è proporzionalmente rideterminata in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale, pertanto il lavoratore interessato sarà comunque tenuto ad effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana;

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

4. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento il dipendente è tenuto immediatamente a comunicarlo al responsabile del servizio.

5. I Dirigenti di Settore individuano annualmente il personale destinato al servizio di reperibilità, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio dell'Ente.

Art. 21

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).

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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '16' written above it.

4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

1. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la tabella che segue:

2. Per la corresponsione di tale indennità saranno applicati i seguenti principi:

i. L'indennità compete ai dipendenti nominati Economo ed agenti contabili con atto formale dell'Amministrazione che li designa in via continuativa addetti al maneggio di valori;

ii. Il valore medio mensile è dato dall'importo annuo di valori di cassa maneggiati, desumibile sia dal conto dell'economo che dal conto dell'agente contabile da rendere entro il 28 febbraio dell'anno successivo, diviso per 12 mesi;

iii. Ai valori di cassa, intesi come monete e banconote contanti, sono equiparati i valori bollati, gli assegni circolari o bancari, pos ed i ticket per buoni pasto;

iv. L'indennità giornaliera compete per gli effettivi giorni di servizio (convenzionalmente in un anno i giorni totali di servizio sono $26 * 12 = 312$) dedotti pertanto i giorni di assenza per congedo ordinario e/o straordinario, per malattia o per altre cause (es. permessi sindacali);

v. E' prevista un'indennità di maneggio valori per i dipendenti incaricati in via continuativa a sostituire l'Economo e/o agente contabile titolare, rapportata ai giorni di effettiva sostituzione e con riferimento ai valori medi mensili previsti per l'Economo e/o agente contabile titolare;

vi. L'indennità giornaliera viene così corrisposta:

Valore medio Mensile	Indennità giornaliera da corrispondere
Da 4.001,00 a in poi	€. 1,55
Da 1.501,00 a € 4.000,00	€. 1,00
Da 100 a 1.500,00	€. 0,52

vii. Ai relativi oneri per la corresponsione di tale indennità si fa fronte con le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i.

Art. 22

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
(art. 17 C. 2, lett. f) CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL
22/01/2004)

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro prevede che al personale appartenente alle categorie B. C

e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, venga corrisposta una indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500.

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

3. Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità sono annualmente definite all'interno del contratto decentrato integrativo e sono quantificate nel fondo di produttività nel quale viene indicata la somma massima destinata a tale istituto, gli eventuali risparmi, verificati a consuntivo, verranno portati in economia come parte variabile del fondo dell'anno successivo.

4. L'importo da attribuire ai singoli incarichi verrà determinato sulla base dei criteri di seguito esposti:

CRITERI	Punti massimi assegnabili
Grado di autonomia operativa interna degli atti;	10 punti
Rilevanza esterna degli atti assunti;	10 punti
Complessità dell'attività e gestione contemporanea di più attività e procedimenti	10 punti
Responsabilità delle attività	10 punti
Complessità giuridica dei procedimenti assegnati	10 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

a. *Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;*

b. *La rilevanza esterna va valutata se esiste o meno l'incarico;*

c. *La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti;*

d. *Nella complessità della figura professionale si valuta la quantità di norme di riferimento e la frequenza degli aggiornamenti delle procedure operative;*

e. *Nella complessità del quadro normativo si valuta la quantità di norme di riferimento e la frequenza di aggiornamento del quadro normativo e professionale.*

5. La quantificazione delle indennità è determinata in sede di Conferenza di Direzione in modo proporzionale al punteggio ottenuto e rispettando i seguenti vincoli:

a. attribuzione dell'indennità solo al raggiungimento di un punteggio minimo pari a 10;

b. assicurando l'attribuzione di tutte le risorse assegnate all'istituto dalla contrattazione decentrata, salvo che dalla pesatura non derivi un importo inferiore;

c. l'attribuzione dell'indennità deve essere collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, ed è annuale;

d. gli eventuali risparmi, verificati a consuntivo, verranno portati in economia come parte variabile del fondo dell'anno successivo.

6. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Dirigenti di settore tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge oltre i compiti e le mansioni abituali corrispondenti al profilo professionale di appartenenza.

7. Le schede di pesatura e la quantificazione dell'importo dell'indennità è definita in sede di Conferenza di Direzione di norma entro il mese di Febbraio, secondo i criteri di cui al presente articolo, in considerazione dell'unicità dello stanziamento del fondo e nel rispetto del sistema di classificazione del personale.

8. Ad ogni dipendente non può essere corrisposta più di un'indennità per specifiche responsabilità.

11. Nel caso di assenza prolungata la corresponsione del relativo compenso resta a favore del dipendente individuato previa valutazione dell'apporto partecipativo, salvo il conferimento della responsabilità ad altro dipendente in via sostitutiva.

12. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata di norma in quote mensili/trimestrali.

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

14. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, salvo il conferimento della responsabilità ad altro dipendente in via sostitutiva.

Art. 23

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Am
Rh
pe
WST
ll
Al.
Q
Kip
19
in
le
h

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.

6. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, salvo il conferimento della responsabilità ad altro dipendente in via sostitutiva.

Art. 24

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazioni dell'art.54 del CCNL

14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 40% del rimborso spese di ogni notificatore di atti amministrativi finanziari sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notifiche effettuate.

3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono stabilite nel fondo annuale

Art. 25

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 c. 2 bis e 21 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 da ultimo modificato con l'art. 1 comma. 1 lett. b) del D.P.R. 122/2013, ad incontrarsi per stabilire i criteri delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della stessa categoria.

Art. 26

Risorse destinate a compensare le performance

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°, salva la futura cogenza delle disposizioni previste dall'art. 40, comma 3-bis, terzo periodo, del D.Lgs. 165/2001.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle

metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

c) le risorse complessivamente destinate alle produttività e al miglioramento dei servizi sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene il budget per la produttività assegnato a ciascun settore.

4. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

5. Ad ogni dipendente, o a gruppi di dipendenti, deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi del settore è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o servizio di controllo interno) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

Am
LR
S
P
D
A
C
M
L
M
A

6. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

a) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi del settore è effettuata dall'apposito Nucleo. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

b) L'erogazione avviene mediante compilazione da parte del Dirigente di settore delle schede di valutazione annuale individuale e/o di gruppo secondo la disciplina dettata dal Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance in conformità al D.Lgs. n. 150/2009;

c) per l'erogazione della quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 3, lett. b), i risultati così ottenuti vengono sommati per tutti i dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente moltiplicata per parametro della categoria di appartenenza;

d) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate di cui al punto c) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

e) i risparmi derivanti dall'applicazione del precedente comma andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

7. Il Dirigente di Settore consegna ad ogni suo collaboratore entro il mese di febbraio di ogni anno, la scheda di valutazione dell'anno precedente, nel corso di appositi colloqui, al fine di orientare il dipendente sul livello di produttività e di miglioramento dei servizi raggiunti. Il dipendente potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 27

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. There are also some scribbles and marks.

1. Le risorse di cui al presente articolo, che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione interna di cui al D.Lgs 163/2006 e s.m.i., gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, le rilevazioni statistiche in favore dell'Istat, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2012.

2. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui ai singoli regolamenti e atti amministrativi vigenti in questo Comune.

TITOLO V°

Disposizioni finali

Art. 28

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

3. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente C.C.D.I. non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

San Benedetto del Tronto, 17 novembre 2015

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Edoardo Antuono

Dott.ssa Renata Brancadori

Dott.ssa Catia Talamonti

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Calvaresi Maria Fp Cgil

Cipollini Igino Giorgio Cisl Fp

Edoardo Antuono

Renata Brancadori

Catia Talamonti

Maria Calvaresi

Igino Cipollini

Antuono Brancadori

Calvaresi Cipollini

Tirabassi Antimo Uil Fps
Sabatucci Marco CSA

Tirabassi Antimo

I rappresentanti della RSU:

Rossi clementina R.S.U.
Ciabattoni Eleonora R.S.U.
Cipolla Guido R.S.U.
Collini Domenico R.S.U.
Torquati Barbara R.S.U.
Mango Silvana R.S.U.
Pennacino Loredana R.S.U.
Fede Giorgio R.S.U.
Rossi Raffaele R.S.U.
Poncipè Gianluca R.S.U.
Fanesi Stefano R.S.U.
Falaschetti Nazzeno R.S.U.

Clementina
Eleonora Ciabattoni
Guido Cipolla
Domenico Collini
Barbara Torquati
Silvana Mango
Loredana Pennacino
Giorgio Fede
Raffaele Rossi
Gianluca Poncipè
Stefano Fanesi
Nazzeno Falaschetti