Comune di Atri

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA

TRIENNIO 2015 - 2017

Decorrenza 2015

PREMESSA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Ari è adottato sulla base dell'esigenza di razionalizzare l'impiego e la destinazione delle risorse decentrate, in funzione dell'effettiva organizzazione dell'Ente, dei servizi da erogare alla collettività e delle attività espletate, eliminando ogni forma di distribuzione delle risorse stesse generalizzata e non premiante.

In particolare, si intende porre l'attenzione sull'esigenza di formalizzare - a monte e a valle - l'attribuzione delle risorse, soprattutto attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di Area i quali saranno tenuti ad attestare l'effettivo espletamento delle prestazioni che comportano l'assegnazione delle risorse e a conferire formalmente, quando previsto dalla legge o dal contratto, gli incarichi cui è correlata l'assegnazione di risorse.

L'obiettivo della razionalizzazione è, altresì, ricollegato alla necessità di adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale, al fine di corrispondere a specifiche disposizioni normative in materia in attuazione del disposto del Dlgs nr. 150/2009.

Il Dlgs nr. 150/2009 contempla infatti un'organica disciplina dei controlli interni, ridisegnandone contenuti e competenze e prevedendo un sistema articolato nel quale si collocano la valutazione dei Responsabili e del restante personale nonché il controllo strategico e il controllo di gestione.

Per quanto concerne nello specifico i sistemi di valutazione, gli Enti locali devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nei seguenti articoli (come indicato dagli articoli 16, 31 e 74 commi 1 e 2):

Principi generali - articolo 3

Ciclo di gestione della performance - articolo 4

Obiettivi e indicatori - articolo 5 comma 2

Sistema di misurazione e valutazione della performance - articolo 7

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale - articolo 9

Responsabili dell'organo di indirizzo politico - articolo 15 comma 1

Al fine di dare concreta attuazione al suddetto sistema di valutazione è necessario disporre delle risorse economiche necessarie che dovranno essere reperite attraverso un impiego razionale e funzionale delle risorse decentrate a disposizione dell'Ente.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano 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. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica .

Art. 4

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro elencate dall'art. 4 comma 4 del CCNL 01/04/1999.

Art. 5

Informazione preventiva e successiva

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01 .04 .1999, l'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCOI prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in presenza di:

iniziative concernenti la modifica delle le linee di indirizzo per l' organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

4. Nei casi di cui all'art. 50 del DLgs. 81/2008 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal Dlgs 29/93 e ss. mm . e ii.

Art. 6

Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata

1. AI fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:

- con riguardo all'attività negoziale, il presidente della delegazione di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente CCDI;
- con riguardo all'attività negoziale economica annuale, il funzionario competente nel mese di novembre di ogni anno deve provvedere sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria

delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alle rappresentanze sindacali;

- entro il 31 marzo di ogni anno il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno corrente.

2. l'attività negoziale deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi:

- emanazione degli atti di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte del competente organo di governo dell'Ente;
- adozione da parte del Responsabile di area competente in materia di personale della determinazione relativa alla costituzione del Fondo;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;
- redazione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del DLgs. 165/2001. Ai sensi dell'art.40-bis, comma 4, del DLgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- redazione, da parte del funzionario competente, della relazione tecnico finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del DLgs. 165/2001;
- certificazione ex art.40 , comma 3-sexies, del DLgs. 165/2001, da parte del revisore dei conti;
- adozione, da parte della Giunta, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;
- pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'ente, da parte del funzionario competente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del DLgs. 165/2001;

- invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del DLgs. 165/2001 .

3. Ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del DLgs. 165/2001, l'ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile .

4. E' fatto divieto, inoltre, di stipulare CCOI economici annuali in contrasto con i contenuti del CCDI normativo nel tempo vigente. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti, sono parimenti nulle e non possono essere applicate.

TITOLO II- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE

Art. 7

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie del fondo, vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli art. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22 .01.2004, nonché dell'art. 17 del CCNL 01 .04.1999, con i seguenti criteri:

- Prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL 22 .01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione . Alle progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. nr. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge nr. 122/2010;
- Prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce è obbligatoria e strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio in base alla categoria di appartenenza e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione;

- Prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B- C - D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01.04 .1999 come modificato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004) in riferimento alle fattispecie individuate dal presente contratto;
- Prevedere le risorse necessarie per compensare specifiche responsabilità del personale delle Cat. B e C, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale (art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004) in riferimento ai valori individuati dal presente contratto;
- Prevedere le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, festivo, festivo notturno, ecc.) (art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01.04.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuati dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie ed i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;
- Prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 01 .04 .1999), in riferimento alle fattispecie ed ai valori individuati dal presente contratto;
- Prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, avviando l'attività di valutazione delle prestazioni, al fine di riconoscere i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004). L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni vigente nell'ente.

Il sistema di valutazione è teso a: orientare le prestazioni al risultato, migliorare gli standard prestazionali e aumentare l'integrazione del personale, creare una base per

un'equa retribuzione o per la gestione delle politiche retributive; individuare le potenzialità individuali per far fronte ai bisogni di crescita dell'organizzazione e di sviluppo individuale.
Le risorse sono destinate secondo i seguenti criteri: miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione dei valori economici riconosciuti a fronte di prestazioni diversamente valutate. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è, altresì, collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente. Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 8

Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile di area competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" . Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004 , possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità i bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti :

a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto, tramite implementazione del budget di Area;

c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Perfomance;

d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

e) Eventuali residui generatisi a consuntivo dall'applicazione degli istituti contrattuali verranno utilizzati nell'assegnazione delle risorse correlata al sistema di misurazione e valutazione delle performance/produttività, ove tale possibilità resti consentita dalla normativa di tempo in tempo vigente.

CAPO II- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del DLgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
    1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e in conformità a quanto disposto da eventuali regolamenti in materia.
    2. La valutazione del singolo dipendente è dovuta annualmente.

CAPO III - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

1. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge; non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- €300,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed elettorale, con delega completa, ai responsabili ufficio Tributi, al messo notificatore con le funzioni di ufficiale giudiziario ed al Responsabile del Protocollo ed Archivio Informatico.
- € 100,00 agli ufficiali di Anagrafe

Le indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili di area dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, non oltre il mese di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di **effettivo servizio prestato** (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 11 annualità 2014

Indennità per particolari responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Aree dell'Ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili.

2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate.

3. Criteri per l'attribuzione e misura annua dell'indennità e stabilita, per l'anno 2014 nella misura concordata per l'anno 2013.

Per l'annualità 2015, fermo restando i criteri già utilizzati per il 2013 ed il 2014 in sede di contrattazione, si procederà all'assegnazione o rimodulazione degli importi relativi a responsabilità assegnate in aree di nuova istituzione, ovvero in quelle aree che hanno subito modifiche organizzative.

Per le annualità successive il presente articolo integralmente riformulato.

Art. 11 decorrenza 2015

Indennità per particolari responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di

alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Aree dell'Ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili.

2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e formalmente attribuite e concretamente esercitate.

3. Criteri per l'attribuzione e misura annua dell'indennità:

	CRITERI	Peso
1	Complessità dello scenario normativo per l'espletamento della funzione, nonché grado di specializzazione richiesta dal compito affidato; Velocità dei cambiamenti della normativa applicabile e/o complessità degli orientamenti applicativi (dottrina e giurisprudenza);	3
2	Responsabilità di apposizione della firma quale responsabile di procedimento sui dispositivi di liquidazione; sulle determinazioni o di sottoscrizione delle istruttorie endo-procedimentali.	3
3	Responsabilità di componente commissione concorso e/o gara;	2
4	Responsabilità di Direttore Esecutivo del Contratto o incarichi di responsabilità , previsti da leggi o regolamenti, conferiti formalmente dagli organi dell'amministrazione.	5
5	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro settoriali ed intersettoriali;	2
6	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati esplicitamente individuati dall'Amministrazione comunale; responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;	2
7	Responsabilità di adempimenti periodiche fissi mensili e annuali, **sanzionate dalla normativa vigente.**	3
8	Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività esplicitamente individuati dal Responsabile di Area;	1
9	Responsabilità di segreteria e istruttoria di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante, conferenza di servizi, commissioni consiliari ed	1

	altre diverse ecc.);	
10	Responsabilità di ufficio e di funzioni vicarie formalemnte attribuite.	**4**
11	Responsabilità di rendicontazione di risorse;	**2**
12	Responsabilità di elaborazione di supporti consulenziali settoriali ed intersettoriali e/o di predisposizione di ricorsi o memorie;	2
13	Responsabilità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati;	2
14	Responsabilità tecnico centrali termiche	13

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita a ciascun dipendente avente diritto, nella misura di seguito riportata:

Presenza, nella posizione funzionale, di uno o più indici di responsabilità il cui peso complessivo sia:

fino a 3 punti dell'indennità massima stabilita **15%**

da 4 a 5 punti dell'indennità massima stabilita **30%**

da 6 a 7 punti dell'indennità massima stabilita **50%**

da 8 a 9 punti dell'indennità massima stabilita **70%**

da 10 a 12 punti ed oltre l'indennità viene attribuita nella del **90%**

da 13 e oltre l'indennità viene attribuita nella del **100 %** dell'indennità massima stabilita annualmente.

Per il solo anno 2015 il budget complessivo annuo per il finanziamento delle indennità di cui al presente articolo sono ripartite fra le area con analoghe percentuali a quelle risultanti dalla ripartizione per il medesimo titolo per le annualità 2013 e 2014, aggiornate per l'introduzione di una ulteriore area.

In prima applicazione le percentuali di ripartizione sono le seguenti:

Area 1 - Affari istituzionali- sviluppo e innovazione **–>**9%;

Area 2 – Servizi Interni e ai Cittadini **->** 46%

Area 3 – Servizi al Territorio e alle Imprese **–>** 33%

Area 4 – Polizia Municipale **–>** 9%

Area 5 – Ufficio di supporto al Giudice di Pace **–>**3%.

in caso di istituzione di nuove aree o di modifica dell' aree esistenti si provvederà a nuova ripartizione.

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti sono attuati con atto formale dei Responsabili di Area, nel rispetto dell' organizzazione strutturale dell'ente, assegnando a ciascuna unità coinvolta il punteggio come sopra descritto ed applicando la percentuale corrispondente all'importo annualmente indicato in sede di contrattazione decentrata che comunque non superiore ad euro 2.500,00.

5. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i Responsabili, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

6. I compensi di cui al presente articolo non possono essere corrisposti ai titolari di posizioni organizzativa o alta professionalità. I responsabili di Area potranno attribuire incarichi di specifiche responsabilità nei limiti del budget a ciascuno assegnato.

7. Qualora il budget assegnato ad un'area non fosse capiente per l'erogazione della presente indennità il responsabile della medesima procederà a riproporzionare le indennità in favore di tutti i dipendenti con unica percentuale.

8. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità.

Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale.

9. L'attribuzione dell'indennità compete ai Responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

10. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili di Area dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal Responsabile di riferimento annualmente ed è pagata non

oltre il mese di marzo dell'anno successivo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i Responsabili di Area trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale l'atto formale di liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

Art. 12

Indennità di turno

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d) , del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel penultimo mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Responsabile di Area e trasmesso all'ufficio Risorse Umane.

Art. 13

Indennità di rischio

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.

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

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc .
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di macchine operatrici e strumenti meccanici di lavoro;
- Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, pastura;
- Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc., connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Le unità a cui compete l'indennità di rischio vengono stabilite in sede di contrattazione decentrata.

3. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad €30,00 lordi mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

4. E' sufficiente la presenza di una delle situazioni sopra elencate, purché prevalente nel contesto dell'attività svolta per giustificare l'erogazione dell'indennità.

5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel penultimo mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

A tale fine i responsabili di Area sono tenuti a comunicare immediatamente, all'Ufficio Risorse Umane le modifiche delle unità lavorative a cui compete l'indennità di cui al presente articolo.

Le unità coinvolte si considerano le stesse per l'annualità successiva ove non sia diversamente stabilito dalla preventiva contrattazione decentrata o dalle comunicazioni di modifica sopra indicate.

Art. 14

Indennità di reperibilità

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati a luglio dell'anno corrente e gennaio dell'anno successivo, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel semestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile.

Le unità coinvolte si considerano le stesse per l'annualità successiva non sia diversamente stabilito dalla preventiva contrattazione decentrata o dalle comunicazioni di modifica sopra indicate.

Art. 15

Indennità per maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000.

2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e di responsabilità di ufficio.

3. AI personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. La relativa **indennità viene stabilita in € 0,55 per maneggio valori il cui importo annuo sia ricompreso tra € 1.000,00 ed € 3.000,00 ed € 1,10 per maneggio valori il cui importo annuo sia superiore ad € 3.000,00, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.**

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati **annualmente**, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rileva zio ne delle presenze in servizio e del provvedimento di **nomina ad agente contabile.**

Art. 16

Indennità per orario ordinario di lavoro festivo, notturno o festivo- notturno

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

Art. 17

Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

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

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, **a causa di particolari e**

motivate esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel penultimo mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della **autorizzazione motivata** rilasciata dal competente Responsabile di Area trasmessa tempestivamente all'Ufficio Risorse Umane che, in assenza non procederà ad alcuna liquidazione.

Art. 18

Compensi per attività disagiate

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 01 .04.1999 è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A - B - C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

2. La relativa indennità, che viene stabilita in €30,00 lordi mensili, si conviene debba essere erogata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e può essere riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle seguenti situazioni di disagio, come di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica , ecc.), che non siano già remunerate attraverso la corresponsione di altra indennità contrattualmente prevista;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagevole (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione , a spinta, a percussione, ecc.) quando non rientrino nelle situazioni a rischio;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di

svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.);

- Interruzione dell'orario di lavoro per almeno due volte nel corso della giornata lavorativa.

3. L'indennità compete solo per periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.

Art. 19

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal competente Responsabile di Area.

3. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.09.2000 e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art. 5, comma 3, del DLgs. nr. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 01 .04.1999 (nr. 180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.

4. L'ammontare complessivo delle risorse destinabili al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito annualmente tra i vari settori dell'Ente con apposito verbale del Comitato di Direzione, entro il mese di gennaio di ciascun anno e gestito dai rispettivi Responsabili di Area.

5. I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel penultimo mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'autorizzazione rilasciata dal Responsabile dell’Area competente.

Art. 20

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e nei limiti posti dalla normativa vigente in materia di formazione del personale, promuove e favorisce forme di intervento per la formazione , l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali .

2. L'Ente promuove direttamente o tramite istituti ad hoc le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

Personale neo assunto:

- o Informazione e nozioni di base sulla disciplina economico/giuridica del rapporto di lavoro;
- o Informazione e nozioni di base sul Codice disciplinare e sul Codice di comportamento dei dipendenti;
- Personale in servizio:
- o Corsi di formazione, qualificazione e specializzazione professionale sia di carattere trasversale per categoria e/o profilo professionale sia di natura settoriale su iniziativa del Responsabile.

3. L'Ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione attraverso interventi a cura di propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Art. 21

Pari opportunità e benessere organizzativo

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il superamento di ostacoli che possono frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

2. L'Ente adotta e verifica periodicamente il Piano triennale delle Azioni Positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art. 22

Banca delle ore

1. AI fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del Responsabile competente, è istituita la banca delle ore,

2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 40 ore. Verificare norma già contrattata

Art. 23

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 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 presente CCDI.

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - ANNO 2015 all. 1b)

DESCRIZIONE	ANNO 2015
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	115.520,68
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)*	22.089,78
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	19.243,96
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	12.791,39
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*	1.733,06
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*	580,20
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)*	33.625,67
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) ANNO 2015*	930,00
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS	11.058,00
TOTALE RISORSE STABILI	**195.456,74**
Risorse variabili	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)*	
RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)*	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)*	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)*	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)*	
INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	
MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	
RIMBORSI REGIONE ABRUZZO PIANO DI ZONA	4.636,42
ART.15 COMMA 2 CCNL 1 APRILE 1999 INTEGRAZIONE 1,2%	20.706,58
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)*	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)*	647,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)*	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)*	3.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)*	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, *ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)*	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)*	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS	
TOTALE RISORSE VARIABILI	**28.990,00**
TOTALE	**224.446,74**

RISORSE STABILI all.2)									**195.456,74**
PROGESSIONI ORIZZONTALI (80.243 meno 3.832 quota cessati 2015)									75.268,08
COMPARTO (27070- 930 quota cessati 2015)									26.374,78
INDENNITA' OERATRICI SOCIALI									2.726,00
LAVORO STRAORDINARIO (ESCLUSO STRAORDINARIO € 18.750,00)									-
FONDO 2015 AL NETTO DI PROGRESSIONI- COMPARTO E INDENNITA' ART. 6									**91.087,88**
QUOTA RIDETERMINAZIONE FONDO 2014 GM 168/2016									**647,00**
INDENNITA' art 22 e art 24 CCNEL									**15.186,38**
FONDO DISPONIBILE 2015									**76.548,50**
LETTERA	**ISTITUTO**	**PROFILI PROFESSIONALI O ATTIVITA' INTERESSATE**	NUMERO DIPENDENTI	**DESCRIZIONE**	**MESI DI RIFERIMENTO**	**PERIODO**	**UNITA' DI MISURA**	**IMPORTO UNITARIO**	**IMPORTO TEORICO**
C	**RISCHIO**	**CONDUCENTE MEZZI**	**1**	**RISCHIO CONNESSO ALLA CONDUZIONE DI AUTOVEICOLI**	**12**	TUTTI I MESI DELL'ANNO	MESE	**30,00**	**2.245,91**
		CUOCHE	**3**	**RISCHIO CONNESSO ALLE ATTIVITA' DI PREPARAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DEI PASTI NELLE MENSE SCOLASTICHE COLONIE E ALTRE OCCASIONI**	**9**	MESI DA GENNAIO MAGGIO -UN MESE NEL PERIODO ESTIVO - E DA OTTOBRE A DICEMBRE			
		AUSILIARIE DI CUCINA	**1**		**0**				
		AUSILIARIE DI CUCINA	**6**		**9**				
TOTALE C									**2.245,91**
LETTERA	**ISTITUTO**	**PROFILI PROFESSIONALI O ATTIVITA' INTERESSATE**	NUMERO DIPENDENTI	DESCRIZIONE	MESI DI RIFERIMENTO	PERIODO	**UNITA' DI MISURA**	IMPORTO UNITARIO	**IMPORTI**
		PERSONALE DESTINATO A COSTITUIRE L'UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE	1	DISAGIO VARIAMENTE CONNESSO ALL'ISTITUZIONE DEL GIUDICE DI PACE	**3**	GENNAIO MARZO	MESE	**28,00**	84,00
		PERSONALE AUSILIARIO DI CUCINA E CUOCA	5	DISAGIO CONNESSO ALLA FRAMMENTAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO O AL TRASPORTO PASTI DALLE CUCINE A REFEZIONI ESTERNE	12	GENNAIO-MAGGIO / OTTOBRE DICEMBRE	MESE	28,00	1.680,00
		PERSONALE DI CAT A E B1	**6**	MANSIONI DIVERSE NELL'AMBITO DELLA STESSA CATEGORIA	12	INTERO ANNO	MESE	20,00	1.200,00
		MESSO	**1**	MESSO	12	INTERO ANNO	MESE	20,00	240,00
		PERSONALE UFFICIALE DI STATO CIVILE	**4**	CELEBRAZIONE MATRIMONI CIVILI E PRIMA RICHIESTA	12	INTERO ANNO	MESE	25,00	1.200,00
		PERSONALE AREA VIGILANZA	**6**	DISPONIBILITA' ALLA PROCEDURA TSO NELLE ORE NOTTURNE	12	INTERO ANNO	MESE	28,00	2.016,00
TOTALE D									**6.420,00**
E	REPERIBILITA'	REPERIBILITA' FESTIVA	4	ADDETTI ALO STATO CIVILE	12	GIORNI/ ORE DI REPERIVBILITA'		TARIFFA 6 ORE	1.540,68
		REPERIBILITA' SETTIMANALE	1	ADDETTO SEGRETERIA SINDACO	12	GIORNI/ORE DI REPERIVBILITA'		TARIFFA 6 ORE	
TOTALE E									**1.540,68**
F	MANEGGIO VALORI	DIPENDENTI ADDETTI COSTANTEMENTE AL MANEGGIO VALORI (ESCLUSI I RESPONSABILI D'UFFICIO)	1	ECONOMO	12	GIORNI		**1,55**	1.951,73
			2	PERSONALE CHE PRESENTA RENDICONTO	12	GIORNI		**1,55**	
			7	PERSONALE SUP- VIGILE - MANEGGIO BUONI PASTO	12	**GIORNI**		**0,77**	
TOTALE F									**1.951,73**
LETTERA	**ISTITUTO**	**PROFILI PROFESSIONALI O ATTIVITA' INTERESSATE**	NUMERO DIPENDENTI	DESCRIZIONE	MESI DI RIFERIMENTO	UNITA' DI MISURA			**IMPORTI**
H	SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 36 C. 2 CCNL 2004)	UFFICIALE DI STATO CIVILE ANGRAFE E ELETTORALE	4		12	INTERO ANNO		300,00	1.200,00
		UFFICIALE ANAGRAFE	2		12			100,00	200,00
TOTALE H									**1.400,00**
QUOTA PROGRESSIONI DA ATTIVARE NEL 2015 all. 3									**8.007,37**
TOTALE									**21.565,69**
RESIDUO A)									54.982,81
PARTICOLARI RESPONSABILITA' - Ripartizione all. 2									30.000,00
QUOTA RESIDUA DA DA DESTINARE ALLA PERMIALITA' INDIVIDUALE ripartizione all. 2)									24.982,81
QUOTA ANNO 2015 UFFICIO DI PIANO									4.636,42
PROGETTI SPECIFICI ART 15 CCNL 2015- 2016									**20.706,58**

All. 3) RIPARTIZIONE QUOTA FONDO PER LE PARTICOLARI RESPONSABILITA EX ART 11 CONTRATTO AZIENDALE		
IMPORTO DA RIPARTIRE	**Perc**	**30.000,00**
Affari istituzionali - sviluppo e innovazione	9%	2.700,00
Servizi Interni e ai cittadini	46%	13.800,00
Servizi al Territorio e alle imprese	33%	9.900,00
Polizia Municipale	9%	2.700,00
Ufficio di supporto al Giudice di Pace	3%	900,00

Allegato 4)

AREA	QUAL	%	MESI	%	MESI	UNIT	POND	TOT	BUDGET
0	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	SEGRETERIA
Totale SEGRETERIA			**PUNTI PARAMETRALI ->**					**1,00**	**417,48**
1	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	AREA 1 - ASSISTENZA ORGANI E INNOVAZIONE - CULTURA E SPORT
1	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	B1	100,00%	8			0,67	0,95	0,63	
3	C	50,00%	8			0,33	1,05	0,35	
Totale AREA 1			**PUNTI PARAMETRALI ->**					**3,03**	**1.266,36**
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	AREA 2 - SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	B1	88,89%	12			0,89	0,95	0,84	
2	B1	88,89%	2			0,15	0,95	0,14	
2	B1	88,89%	12			0,89	0,95	0,84	
2	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	7			0,58	1,05	0,61	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	B1	88,89%	12			0,89	0,95	0,84	
2	B1	100,00%	12			1,00	0,95	0,95	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
2	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
Totale AREA 2			**PUNTI PARAMETRALI ->**					**29,59**	**12.351,89**
			UFFICIO DI PIANO						**4.636,42**
3	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	AREA 3 - SERVIZI ALLA CITTA' AL TERRITORIO E ALLE IMPRESE
3	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
3	C	50,00%	6,5	100%	5,5	0,73	1,05	0,77	
3	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
3	B1	100,00%	4			0,33	0,95	0,32	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	

3	C	50,00%	4			0,17	1,05	0,18	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	D1	100,00%	2			0,17	1,1	0,18	
3	B1	100,00%	12			1,00	0,95	0,95	
3	C	72,00%	12			0,72	1,05	0,76	
3	B1	100,00%	12			1,00	0,95	0,95	
Totale AREA 3			**PUNTI PARAMETRALI ->**					**13,60**	**5.676,36**
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	AREA 4 - POLIZIA LOCALE
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	B3	100,00%	3			0,25	1	0,25	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
Totale AREA 3			**PUNTI PARAMETRALI ->**					**9,70**	**4.049,58**
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	Area 5- GIUDICE DI PACE
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
3	D1	100,00%	**3**			0,25	1,1	0,28	
Totale AREA 5			**PUNTI PARAMETRALI ->**					**2,93**	**1.221,14**
TOTALE PUNTI PARAMENTRALI								59,84	
IMPORTO DA RIPARTIRE									24.982,81
IMPORTO UNITARIO PER CIASCUN PUNTO PARAMETRALE									417,48
UFFICIO DI PIANO									4.636,42

All.5						
PROGRESSIONI						
QUALIFICHE	**IMPORTO ANNUO**	**N. UNITA'**	**%**		ARR	SPESA
A3 - A4	324,68	9	60	5,4	6	1.948,05
C1 - C2	502,35	6	60	3,6	4	2.009,41
D1 - D2	1.123,61	3	60	1,8	2	2.247,22
B1 - B2	310,81	6	60	3,6	4	1.243,23
B3 -B4	310,81	3	3	60	1,8	559,46
						8.007,37

all.6)

Art. 11
Indennità per particolari responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. L'istituto in oggetto èattivato, nel rispetto delle disponibilitàeconomiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di delta indennitàtrale Aree dell'Ente èeffettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili.

2. L'istituto èda collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilitàassunte e formalmente attribuite e concretamente esercitate.

3. Criteri per l'attribuzione e misura annua dell'indennità:

	CRITERI	Peso
1	Complessità dello scenario normativo per l'espletamento della funzione, nonché grado di specializzazione richiesta dal compito affidato; Velocità dei cambiamenti della normativa applicabile e/o complessità degli orientamenti applicativi (dottrina e giurisprudenza);	3
2	Responsabilità di apposizione della firma quale responsabile di procedimento sui dispositivi di liquidazione; sulle determinazioni o di sottoscrizione delle istruttorie endo-procedimentali.	3
3	Responsabilità di componente commissione concorso e/o gara;	2
4	Responsabilità di Direttore Esecutivo del Contratto o incarichi di responsabilità , previsti da leggi o regolamenti, conferiti formalmente dagli organi dell'amministrazione.	5
5	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro settoriali ed intersettoriali;	2
6	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati esplicitamente individuati dall'Amministrazione comunale; responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;	2
7	Responsabilità di adempimenti periodiche fissi mensili e annuali, **sanzionate dalla normativa vigente.**	3
8	Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività esplicitamente individuati dal Responsabile di Area;	1
9	Responsabilità di segreteria e istruttoria di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante, conferenza di servizi, commissioni consiliari ed altre diverse ecc.);	1
10	Responsabilità di ufficio e di funzioni vicarie formalemnte attribuite.	**4**
11	Responsabilità di rendicontazione di risorse;	**2**
12	Responsabilità di elaborazione di supporti consulenziali settoriali ed intersettoriali e/o di predisposizione di ricorsi o memorie;	2
13	Responsabilità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati;	2
14	Responsabilità tecnico centrali termiche	13

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita a ciascun dipendente avente diritto, nella misura di seguito riportata:

Presenza, nella posizione funzionale, di uno o più indici di responsabilità il cui peso complessivo sia:

fino a 3 punti dell'indennità massima stabilita **15%**
da 4 a 5 punti dell'indennità massima stabilita **30%**
da 6 a 7 punti dell'indennità massima stabilita **50%**
da 8 a 9 punti dell'indennità massima stabilita **70%**
da 10 a 12 punti ed oltre l'indennità viene attribuita nella del **90%**
da 13 e oltre l'indennità viene attribuita nella del **100 %**
dell'indennità massima stabilita annualmente.
Per il solo anno 2015 il budget complessivo annuo per il finanziamento delle indennità di cui al presente articolo sono ripartite fra le area con analoghe percentuali a quelle risultanti dalla ripartizione per il medesimo titolo per le annualità 2013 e 2014, aggiornate per l'introduzione di una ulteriore area.
In prima applicazione le percentuali di ripartizione sono le seguenti:
Area 1 - Affari istituzionali- sviluppo e innovazione **–>**9%;
Area 2 – Servizi Interni e ai Cittadini **->** 46%
Area 3 – Servizi al Territorio e alle Imprese **–>** 33%
Area 4 – Polizia Municipale **–>** 9%
Area 5 – Ufficio di supporto al Giudice di Pace **–>**3%.
in caso di istituzione di nuove aree o di modifica dell' aree esistenti si provvederà a nuova ripartizione.

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilitàe la quantificazione dell'indennitàspettante ai dipendenti sono attuati con atto formale dei Responsabili di Area, nel rispetto dell' organizzazione strutturale dell'ente, assegnando a ciascuna unità coinvolta il punteggio come sopra descritto ed applicando la percentuale corrispondente all'importo annualmente indicato in sede di contrattazione decentrata che comunque non superiore ad euro 2.500,00.

5. Gli importi dell'indennitàindicati in tabella sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno. L'indennitànon ècorrelata in modo automatico con le assenze; i Responsabili, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilitàaffidata con la necessaria assiduità.

6. I compensi di cui al presente articolo non possono essere corrisposti ai titolari di posizioni organizzativa o alta professionalità. I responsabili di Area potranno attribuire incarichi di specifiche responsabilitànei limiti del budget a ciascuno assegnato.

7. Qualora il budget assegnato ad un'area non fosse capiente per l'erogazione della presente indennità il responsabile della medesima procederà a riproporzionare le indennità in favore di tutti i dipendenti con unica percentuale.

8. La responsabilitàche dàtitolo all'erogazione dell'indennitàèaffidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilitàstessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità.

Copia del provvedimento ècontestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale.

9. L'attribuzione dell'indennitàcompete ai Responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

10. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennitàèattuata da parte dei Responsabili di Area dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilitàe del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennitàèdisposta dal Responsabile di riferimentoannualmente ed èpagata non oltre il mese di marzo dell'anno successivo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i Responsabili di

Area trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale l'atto formale di liquidazione dell'indennitàa favore dei dipendenti interessati.

COMUNE DI ATRI allegato 7)

PROVINCIA DITERAMO

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 3 dicembre2015 (indennità fisse e ricorrenti) 29 giugno 2016 (particolari responsabilità art.17, c.2 lett.f) ccnl 1.4.99 Contratto CCDI economico anno 2015 _____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Di Felice Jean Dominique Componenti: dott.ssa Di Crescenzo Paola-Resp.Area Servizi Interni e ai Cittadini arch. Marcone Gino-Resp.Area Servizi alla città e al territorio dott.Osmi Alfonso-Resp. Area Polizia Municipale arch. Cerè Luciana Resp.Area Lavori pubblici-manutenzioni e Sport rag. Peracchia Luigi-Resp.Ufficio del Giudice di Pace Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-CISL-UIL Firmatarie della preintesa del 3 dicembre 2015: CGIL-CISL-UIL Firmatarie della preintesa del 29 giugno 2016:CGIL-CISL Firmatarie del contratto:……
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti: verbale n……**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli **Il Revisore dei Conti non ha effettuato nessun rilievo**
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? **Sì**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **Sì**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Sì per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 **Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art.16 del D.lgs. 150/2009**

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo per l'anno 2015

Articolo 1- Campo di applicazione e durata
Articolo 2- Criteri di destinazione delle risorse decentrate
Articolo 3- Lavoro straordinario

Articolo 4- Indennità di rischio – art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL del 01.04.1999
Articolo 5- Indennità di turnazione – art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL del 01.04.1999
Articolo 6- Indennità di maneggio valori – art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL del 01.04.1999
Articolo 7- Indennità di reperibilità – art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL del 01.04.1999
Articolo 8- Indennità di disagio - art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL del 01.04.1999
Articolo 9- Indennità per specifiche responsabilità - art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL del 01.04.1999 solo per l'annualità 2014
Articolo 10 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL del 01.04.1999
Articolo 11- Attribuzione delle indennità
Articolo 12- Risorse per specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati - art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL del 01.04.1999
Allegato 1 – Tabella analitica di costituzione del fondo
Allegato 2 – Tabella analitica di destinazione del fondo

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo produttività - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. a)	24.983
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b)	75.268
Indennità di turno - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	15.186
Indennità di reperibilità- CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	1.541
Indennità di rischio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	2.246
Indennità di maneggio valori - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	1.952
Indennità di disagio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. e)	6.420
Compenso per specifiche responsabilità - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f)	1.400
Compenso per particolari responsabilità di determinate figure professionali.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f) come integrata dall'art.36 c.1 del CCNL 22.1.2004 e dall'art.7 CCNL 9.5.2006	30.000
Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14.9.2000 art. 31, c. 7	2.726
Indennità di comparto - CCNL 22.1.2004 art. 33	26.375
nuove progressioni ufficio di piano progetti specifici - art.17 c.2 lett.a	8.007 4.636 20.706
TOTALE	221.446

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche all'interno delle categorie A B C D; Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Le informazioni relative ai sotto elencati compensi ed indennità sono specificate nel contratto decentrato allegato:

indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori;

indennità di disagio;

indennità per specifiche e particolari responsabilità;

lavoro straordinario;

Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge.

Il Responsabile di Area
Dott.ssa Paola Di Crescenzo

- Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione Comunale proprio atto n.239 del 23 dicembre 2014 e successiva determinazione n. 371 del 29.07.2015 del responsabile dell'area servizi interni e ai cittadini:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	195.457
Risorse variabili	298990
Residui anni precedenti	
Totale	224.447

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno2015 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 195.457

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl:
Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1	19.244
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	12.228
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	9.862
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	12.791

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità [2]

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	33.626
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 anno 2015	930
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 (recupero PEO)	1.733
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinario	581
Altro	

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	3.000
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	

CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 2	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
CCNL 14.9.2000 Art. 54 messi notificatori	
Rimborsi regione Abruzzo per ufficio di piano	4.636
Art.15 comma 2 CCNL 1 aprile 1999 Integrazione 1,2%	20.707
Somme non utilizzate l'anno precedente	647

La destinazione delle risorse variabili è la seguente:

Descrizione	Importo
Compensi Istat(*)	
Contributo regione Abruzzo per ufficio di piano	4.636
Rimborso comuni gettoni segretario Commissione Circondariale (*)	
Quote per la progettazione interna	3.000
CCNL 1/4/1999 art.17 c. 2 lett.a)Premialità individuale	20.707

(*) gli importi previsti sono stimati le erogazioni vengono effettuate sulla scorta delle effettive prestazioni.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Consolidamento art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	4.169
Consolidamento art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	6.889
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	11.058

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	195.457
Risorse variabili	28.343
Residui anni precedenti	647
Totale	224.447

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	26.375
Progressioni orizzontali	75.268
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	2.726
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	
Altro	
Totale	90.441

Le somme suddette derivano da effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto gli istituti così suddivisi:

IPOTESI DI CONTRATTO

Descrizione	Importo
Indennità di turno	15.186
Indennità di rischio	2.246
Indennità di disagio	6.420
Indennità di maneggio valori	1.952
Reperibilità	1.541
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.04.1999)	30.000
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)	1.400
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	24.983
Progressioni orizzontali	8.007
Totale	91.735

All'esito della verifiche degli importi effettivamente liquidabili per ciascun istituto le somme regolate sono le seguenti:

CONTRATTO DEFINITIVO

Indennità di turno	15.186
Indennità di rischio	2.246
Indennità di disagio	6.420
Indennità di maneggio valori	1.952
Reperibilità	1.541
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.04.1999)	30.000
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)	1.400
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	24.983
Progressioni orizzontali	8.007
Totale	91.735

La quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lettera f) CCNL 1.04.1999 è assegnata, **a regime dal 2016**, in base all'accordo stralcio ex art.11 del CCDI normativo 2015-2017 sulla scorta dei criteri seguenti:

	CRITERI	Peso
1	Complessità dello scenario normativo per l'espletamento della funzione, nonché grado di specializzazione richiesta dal compito affidato; Velocità dei cambiamenti della normativa applicabile e/o complessità degli orientamenti applicativi (dottrina e giurisprudenza);	3
2	Responsabilità di apposizione della firma quale responsabile di procedimento sui dispositivi di liquidazione; sulle determinazioni o di sottoscrizione delle istruttorie endo-procedimentali.	3
3	Responsabilità di componente commissione concorso e/o gara;	2
4	Responsabilità di Direttore Esecutivo del Contratto o incarichi di responsabilità , previsti da leggi o regolamenti, conferiti formalmente dagli organi dell'amministrazione.	5
5	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro settoriali ed intersettoriali;	2
6	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati esplicitamente individuati dall'Amministrazione comunale; responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;	2
7	Responsabilità di adempimenti periodiche fissi mensili e annuali, **sanzionate dalla normativa vigente.**	3
8	Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività esplicitamente individuati dal Responsabile di Area;	1
9	Responsabilità di segreteria e istruttoria di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante, conferenza di servizi, commissioni consiliari ed altre diverse ecc.);	1
10	Responsabilità di ufficio e di funzioni vicarie formalemnte attribuite.	**4**
11	Responsabilità di rendicontazione di risorse;	**2**
12	Responsabilità di elaborazione di supporti consulenziali settoriali ed intersettoriali e/o di predisposizione di ricorsi o memorie;	2
13	Responsabilità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati;	2

14	Responsabilità tecnico centrali termiche	13

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita a ciascun dipendente avente diritto, nella misura di seguito riportata:

Presenza, nella posizione funzionale, di uno o più indici di responsabilità il cui peso complessivo sia:

fino a 3 punti **15%**dell'indennità massima stabilita
da 4 a 5 punti **30%** dell'indennità massima stabilita
da 6 a 7 punti **50%**dell'indennità massima stabilita
da 8 a 9 punti **70%**dell'indennità massima stabilita
da 10 a 12 punti**90%**dell'indennità massima stabilita
da 13 e oltre **100 %**dell'indennità massima stabilita annualmente.

Per il solo anno 2015 il budget complessivo annuo per il finanziamento delle indennità di cui al presente articolo sono ripartite fra le area con analoghe percentuali a quelle risultanti dalla ripartizione per il medesimo titolo per le annualità 2013 e 2014, aggiornate per l'introduzione di una ulteriore area.
In prima applicazione le percentuali di ripartizione sono le seguenti:
Area 1 - Affari istituzionali- sviluppo e innovazione **–>**9%;
Area 2 – Servizi Interni e ai Cittadini **->** 46%
Area 3 – Servizi al Territorio e alle Imprese **–>** 33%
Area 4 – Polizia Municipale **–>** 9%
Area 5 – Ufficio di supporto al Giudice di Pace **–>**3%.
in caso di istituzione di nuove aree o di modifica dell' aree esistenti si provvederà a nuova ripartizione.
Gli importi assegnati ad ogni singola area risultano dal prospetto che segue:

RIPARTIZIONE QUOTA FONDO PER LE PARTICOLARI RESPONSABILITA EX ART 11 CONTRATTO AZIENDALE		
IMPORTO DA RIPARTIRE	**Perc**	**30.000,00**
Affari istituzionali - sviluppo e innovazione	9%	2.700,00
Servizi Interni e ai cittadini	46%	13.800,00
Servizi al Territorio e alle imprese	33%	9.900,00
Polizia Municipale	9%	2.700,00
Ufficio di supporto al Giudice di Pace	3%	900,00

Per il solo anno 2015 ai responsabili di Area è demandata la scelta alternativa della metodologia da applicare fra le seguenti tre:

- Medesima metodologia usata per l'anno 2014;
- Criteri stabiliti dall'art 11 del CCDI normativo;
- Applicazione mista di entrambi le metodologie.

La quota di fondo destinata alla produttività individuale viene ripartita in budget assegnati alle aree, come disposto con delibera di G.C. n 118 del 18 giugno 2015, come riportato nel seguente

prospetto:

AREA	QUAL	%	MESI	%	MESI	UNIT	POND	TOT	BUDGET
0	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	SEGRETERIA
Totale SEGRETERIA		**PUNTI PARAMETRALI ->**						**1,00**	**417,48**
1	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	AREA 1 - ASSISTENZA ORGANI E INNOVAZIONE - CULTURA E SPORT
1	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	B1	100,00%	8			0,67	0,95	0,63	
3	C	50,00%	8			0,33	1,05	0,35	
Totale AREA 1		**PUNTI PARAMETRALI ->**						**3,03**	**1.266,36**
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	AREA 2 - SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	B1	88,89%	12			0,89	0,95	0,84	
2	B1	88,89%	2			0,15	0,95	0,14	
2	B1	88,89%	12			0,89	0,95	0,84	
2	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	7			0,58	1,05	0,61	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	B1	88,89%	12			0,89	0,95	0,84	
2	B1	100,00%	12			1,00	0,95	0,95	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
2	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
Totale AREA 2			**PUNTI PARAMETRALI ->**					**29,59**	**12.351,89**
			UFFICIO DI PIANO						**4.636,42**
3	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	AREA 3 - SERVIZI ALLA CITTA' AL TERRITORIO E ALLE IMPRESE
3	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
3	C	50,00%	6,5	100%	5,5	0,73	1,05	0,77	
3	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	D1	100,00%	12			1,00	1,1	1,10	
3	B1	100,00%	4			0,33	0,95	0,32	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	B3	100,00%	12			1,00	1	1,00	
3	C	50,00%	4			0,17	1,05	0,18	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
3	D1	100,00%	2			0,17	1,1	0,18	
3	B1	100,00%	12			1,00	0,95	0,95	
3	C	72,00%	12			0,72	1,05	0,76	
3	B1	100,00%	12			1,00	0,95	0,95	
Totale AREA 3		**PUNTI PARAMETRALI ->**						**13,60**	**5.676,36**
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	AREA 4 - POLIZIA LOCALE
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	B3	100,00%	3			0,25	1	0,25	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
4	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	
Totale AREA 3		**PUNTI PARAMETRALI ->**						**9,70**	**4.049,58**
2	C	100,00%	12			1,00	1,05	1,05	Area 5- GIUDICE DI PACE
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
2	A	88,89%	12			0,89	0,9	0,80	
3	D1	100,00%	**3**			0,25	1,1	0,28	
Totale AREA 5		**PUNTI PARAMETRALI ->**						**2,93**	**1.221,14**
			TOTALE PUNTI PARAMENTRALI					59,84	

IMPORTO DA RIPARTIRE	24.982,81
IMPORTO UNITARIO PER CIASCUN PUNTO PARAMETRALE	417,48
UFFICIO DI PIANO	4.636,42

In conformità a quanto stabilito dalla delibera di G.C. n. 118 del 18/06/2015 i compensi relativi alla premialità individuale dovranno essere attribuiti da ciascun responsabile di Area, nell'ambito del budget assegnato a ciascuna area, al personale dipendente sulla scorta dei criteri sotto riportati:

"…I Compensi per la valorizzazione del personale dipendente attraverso l'istituto della premialità della performance individuali e/o collettiva, devono garantire omogeneità di trattamento del personale coinvolto in coerenza con l'effettivo svolgimento delle attività anche attraverso l'utilizzo di apposite schede di valutazione (sistema di valutazione del personale dipendente adottato con deliberazione di Giunta Municipale n. 32/2012).

I predetti compensi saranno erogati attraverso la realizzazione di obiettivi, programmi e piani di lavoro riguardanti:

riduzione delle spese e/o recupero risorse;

razionalizzazione processi e/o attività comportanti il minore impiego di unità lavorative.

Introduzione nuovi servizi e implementazione o qualificazione dei servizi esistenti;

adeguamento amministrazione aperta/trasparente e pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti e delle informazioni;

piani smaltimento ferie e/o attività tese alla corretta applicazione degli istituti contrattuali;

piani di lavoro e attività intersettoriali;

piani di introduzione a di attuazione di nuove norme.

per l'anno 2015 posso essere individuati ulteriori piani di lavoro e/o attività e/o obiettivi dal comitato di direzione, con la partecipazione dell'assessore alle Risorse Umane."

I progetti e o piani di lavoro soggetti a premialità possono essere individuati anche dalla Giunta Comunale.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	104.369
Somme regolate dal contratto	91.088
Destinazioni ancora da regolare	===
Totale	195.457

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 194,810 e sono destinare all'utilizzo di istituti contrattuali aventi natura certa e continuativa.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Descrizione	Anno 2014	Anno 2015		Differenza
Risorse stabili	192.794 (al netto della quota per lavoro straordinario)	192.794		0
Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità		2.663		
Totale risorse stabili	192.794	195.457		+2.663
Risorse variabili	21.636	28.343		+ 6.707
Residui anni precedenti		647		+647
Totale	214.430	224.447		+10.017

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 2449.0, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato come dal seguente prospetto:

Totale risorse stabili fondo 2010 (compresi euro 18.760 per straordinario)	218.443
Totale risorse stabili fondo 2014 al netto di euro 18.760 per straordinario(soggetto a riduzione)	203.852
Riduzione personale cessato 3,45%	6.889
Totale risorse stabili 2014 (fondo ridotto)	196.963
Totale risorse stabili 2014 (fondo con riduzione permanente comprensivo di incrementi aventi carattere di certezza e stabilità)	192.794

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

Le somme relative al fondo per le risorse decentrate anno 2015, ad esclusione delle progressioni orizzontali e l'indennità di comparto, che sono stati destinati ai rispettivi capitoli di bilancio del personale, sono previste ed impegnate al capitolo 2449.0 del bilancio di previsione esercizio finanziario 2015.

Atri 29LUGLIO 2016

Il Responsabile di Area
Dott.ssa Paola Di Crescenzo

Paola Di Crescenzo

COMUNE DI ATRI

PROVINCIA DI TERAMO

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 29 Data 07.09.2016	OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 1396 del 29.07.2016 avente ad oggetto: **AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2015 EX ART.11 CCDI NORMATIVO 2015-2017**

L'anno duemilaquindici (2016) il giorno sette (07) del mese di Settembre (09) alle ore diciassette e trenta (17:30) l'organo di revisione economico finanziaria si è riunito presso il proprio studio, per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto: **AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2015 E EX ART.11.CCDI NORMATIVO 2015-2017**

****

Preso atto della trasmissione della seguente documentazione afferente l'oggetto da parte del Responsabile dell'Area Servizi Interni e ai Cittadini, Dott.ssa Paola Di Crescenzo:

- Proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 1396/2016;
- Relazione illustrativa tecnico finanziaria;
- Preintesa del Contratto aziendale sottoscritta tutte le parti negoziali;

Esaminata la proposta in oggetto e la relativa documentazione e considerato che:

La relazione illustrativa tecnico- finanziaria del controllo sulla compatibilità dei costi relativi al contratto decentrato anno 2015 redatta, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 comma 3 sexies da parte del Responsabile dell'Area Servizi Interni e ai Cittadini, Dott.ssa Paola Di Crescenzo dalla quale risultano illustrati gli aspetti procedurali;
che è stato adottato il piano delle performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 in costanza di approvazione del Piano esecutivo di gestione;
che è stato adottato il piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs 150/2009;
che a decorrere dal 1° Gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono state decurtate dell'importo di € 11.058,00, pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 (art. 1 co 456 L. 147/2013)

ESPRIME

parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto
La seduta si è conclusa alle ore diciotto e minuti trenta (18:30).
Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore Unico
Dott. Alfonso Di Sabatino Martina