



Comune di Novara di Sicilia



(Provincia di Messina)

Codice Fiscale e Partita IVA 00358500833

Tel. 0941 650954-5-6

fax. 0941 650030

COMUNE DI NOVARA DI SICILIA

ANNO 2015

PREINTESA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2015

L'anno duemiladiciassette, addì del mese di, nella Casa Comunale a seguito di riunione tenutasi in data e di successivo avviso diramato con nota prot. n° del sono presenti:

per la parte pubblica:

dr. Giuseppe Torre – Segretario Comunale
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

per la parte sindacale:

OO.SS. Territoriali: _____

RSU: _____

per la sottoscrizione dell'allegata pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo, predisposto ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 01/04/1999, quale atto preliminare alla stipula definitiva secondo la procedura prevista dall'art. 5 del citato CCNL.

PREMESSA

La presente proposta di intesa in ordine alle materie demandate dal CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:

- 1) costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
- 2) collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:
 - effettivi incrementi di produttività;
 - oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
 - affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente ipotesi di intesa, che si basa sui seguenti principi:

1) Finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali – quantitativo dei risultati (Art. 17, comma 1, CCNL 01/04/1999), nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. (art. 37 del CCNL del 22.1.2004);

2) Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità {art. 17 lett. d), e), f) del CCNL dell'1.4.1999};

Previa ratifica integrale della superiore premessa, le parti convengono e stipulano quanto appresso:



TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

Art. 1



Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2

Durata, decorrenza, termini

1. Il presente contratto per la parte economica ha validità **per l'anno 2015**
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.
5. Gli effetti giuridici ed economici 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 sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.
7. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)
8. Si basa sui seguenti principi:
 - aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.



ART. 3
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40, comma 3 bis del D.lgs 165/01);
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto 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 sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

ART. 4
Criteria generali per la destinazione delle risorse finanziarie
(artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e ss.mm.ii.) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - A - costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33 comma lett. b) e c) C.C.N.L. 22/01/2004);
 - B - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (articoli 34 e 35 del C.C.N.L. 22.01.2004);
 - C - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C

4



quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, CCNL 31.3.99 e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17 lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006);

D - compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi e le eventuali altre ipotesi stabilite dall'art. 17, comma 2 lett. i), CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art. 36, comma 2, CCNL 22/01/2004);

E - quantificare 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 e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turnazione, rischio, reperibilità, di turno e indennità maneggio valori.)

F - identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999;

G - erogare nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad incentivare la produttività e correlate al miglioramento quali- quantitativo dei servizi, sulla base della valutazione delle prestazioni, dando rilievo al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi, al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

La quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto con le OO.SS.

TITOLO III°


COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

ART. 5

Costituzione del fondo di cui all'art. 31 ccnl 22/01/2004

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per l'anno 2014 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai CCNL vigenti
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL



COSTITUZIONE FONDO ANNO 2015

RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (art. 31, comma 2 CCNL 22.01.04)

Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)	€ -
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)	€ -
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)	€ -
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)	€ 36.746,46
Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	€ -
Lettera b) primo comma art. 15	
Risorse aggiuntive (0,5+2,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995	€ -
Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996	€ -
lettera c) primo comma art. 15	
Risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL	€ -
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, c. 3 del D.Lgs 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione di trattamenti economici erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi	€ -
lettera d) primo comma art. 15	
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995 e del CCNL del 16.7.1996	€ 7.784,03
Lettera f) primo comma art. 15	
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art. 37, e. 4 del CCNL del 6.7.1995 (indennità di direzione e di Staff al personale della ex VIII qualifica)	€ 1.549,37
Lettera f) primo comma art. 15	
Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo	€ 2.052,15
Lettera f) primo comma art. 15	
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni	€ -
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14, comma 4 ccnl 1.4.99 - solo 3%	€ 113,00
ART 4 comma 1 ccnl 5.10.01	
In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.	€ -
ART 4 comma 2 ccnl 5.10.01	
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all' 1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 4.302,17

6

Incremento delle risorse dell'importo annuo della RIA ed assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1.1.2000 (importo calcolato fino al 31.12.2012)	€ 5.933,26
Art. 22 comma 1 ccnl 22.01.04	
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ 4.951,06
Art. 22 comma 1 ccnl 22.01.04	
Ulteriormente incremento delle risorse decentrate indicate nel comma 1, dello 0,50% (spesa del personale inferiore al 39% delle entrate correnti - ente non dissestato o strutturalmente deficitario)	€ -
Art. 22 comma 1 ccnl 22.01.04	
Ulteriore incremento, alle condizioni di comma 1, dello 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	€ -
TOTALE FONDO RISORSE STABILI	€ 63.431,50

RISORSE AVENTI CARATTERISTICHE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA' (art. 31, comma 3 ccnl 22.01.04)	
Lettera d) primo comma art. 15	
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	€ -
Lettera e) primo comma art. 15	
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, . 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale e collettiva)	€ -
Lettera k) primo comma art. 15	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 (Fondo quantificato al netto di quello scaturente dall'art. 16 della L.R. 41/96 dichiarato inapplicabile con Parere Corte Conti Sez. Controllo della Regione Siciliana n° 415/2013/SS.RR/PAR) - ICI (emersione nuove partite e recupero evasione) € 2.500,00 e Incentivo progettazione UTC € 4,284,71 previa verifica	€ 6.784,71
Secondo e quarto comma art. 15	
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell' 1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997. Tale importo può essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	€ -
Quinto comma art. 15	
In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.	€ -
Art. 54 ccnl 14.09.2000	
Gli enti, possono verificare in sede di concertazione se esistono le condizioni finanziarie per destinare al fondo una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	€ -
Art. 5 ccnl 5.10.2000	
Risorse derivanti dagli accordi stipulati in applicazione dell'art. 5 del CCNL 5.10.2000	€ -
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI	€ 6.784,71



riduzioni art. 9, comma 2/bis, D.L. 78/2010 riferite all'ammontare complessivo del trattamento accessorio e non alle sue singole componenti (Corte Conti, Sez. reg.le Controllo Piemonte deliberazione n° 135/2016/PAR del 29/11/2016) determinate come da art. 1, comma 456 della Legge 147/2013 e successiva Circolare RGS n° 20 del 08/05/2015 corrispondenti all'importo delle decurtazioni effettuate nel precedente periodo 2011/2014 e da applicarsi sul valore aggregato del FONDO del CCDIL Anno 2010 pari ad € 76.156,36 (€ 64.784,79 + € 11.371,57)	€ 4.234,29
sub-totale Fondo aggregato CCDIL 2015 (parte stabile + parte variabile)	€ 70.216,21
Limite Fondo 2015 (dato aggregato) riferito al corrispondente tetto di spesa del Fondo 2010	€ 71.922,07
Riconduzione Fondo 2015 all'importo massimo del Fondo 2010	<i>non ricorre la fattispecie</i>
TOTALE FONDO CCDIL - ANNO 2015	€ 70.216,21
Risparmi della disciplina dell'istituto della produttività anno precedente	€ -
Risparmi del fondo anno precedente (eventuale integrazioni 0,62%-0,50%-0,20% non effettuate)	€ -
Economie di parte stabile certificate dal Responsabile del Servizio Finanziario e dall'Organo di Revisione Contabile derivanti dal CCDIL dell'anno precedente (Parere ARAN prot. N. 23858 del 30.10.2012) utilizzabili in incremento delle risorse variabili esclusivamente per l'anno 2012 e non costituenti voci di aumento del Fondo della Contrattazione in armonia con quanto previsto dall'art. 9, comma 2/bis del D.L. 78/2010	€ -
TOTALE RISPARMI DISPONIBILI	€ -
TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015	€ 70.216,21

Fondo 2015

decurtazione proporzionale conseguente alle cessazioni Circolare RGS n° 20 del 8/5/2015)

dipendenti in servizio al 1° gennaio 2010	18
dipendenti in servizio al 31 dicembre 2010	18
Media anno 2010 = $18 + 18 = 36/2 =$	18
Limite Fondo contrattazione anno 2010 (dato aggregato)	€ 76.156,36
Fondo contrattazione anno 2015 (dato aggregato)	€ 70.216,21
dipendenti in servizio al 1.1.2015	17
dipendenti in servizio al 31.12.2015	17
Media = $17 + 17 = 34/2 =$	17
decurtazioni da operare pari a 1 unità (18-17) pari alla percentuale del	5,56
Totale decurtazioni Fondo (dato aggregato)	€ 4.234,29
limite Fondo CCDIL 2015 determinato per effetto delle decurtazioni percentuali scaturenti dalle sopravvenute cessazioni, applicate al complessivo importo del Fondo di contrattazione decentrata dell'anno 2010	€ 71.922,07
differenza del Fondo 2015 rispetto al limite massimo del Fondo anno 2010 (art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010)	€ 1.705,86

Riconduzione Fondo 2015 (dato aggregato) al tetto di spesa del Fondo 2010 decurtato dalla percentuale delle sopravvenute cessazioni dal servizio

non ricorre la fattispecie

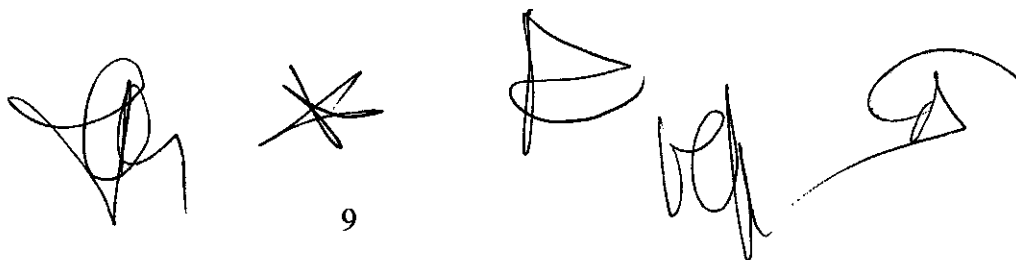
TOTALE FONDO - ANNO 2015	€ 70.216,21
---------------------------------	--------------------

Art. 6 Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili complessivamente definite per il 2015, vengono utilizzate secondo quanto concordato in sede di delegazione trattante e comunque per la retribuzione dei seguenti istituti:

- P.E.O.
- Indennità di comparto;
- L.E.D.

2. La eventuale parte residua del fondo sarà utilizzata per retribuire le varie indennità previste dall'art. 17 CCNL 01.04.1999, nonché i compensi per la produttività come da seguente prospetto riepilogativo:



UTILIZZO FONDO 2015			
Risorse stabili	€ 63.431,50		
Risorse variabili		€ 6.784,71	
Economie di parte stabile anni precedenti		€ -	
TOTALE RISORSE FONDO CCDIL ANNO 2015		€ 70.216,21	
SOMME GIA' UTILIZZATE per Istituti stabili e continuativi			
Risorse già destinate al pagamento del LED	€ 2.934,59		
progressioni economiche pregresse depurate dalle quote di incrementi contrattuali a carico del bilancio - dich. Congiunta n° 14 del CCNL del 22/01/2004	€ 36.417,39		
Indennità di comparto	€ 8.498,39		
Personale educativo e docente	€ -		
TOTALE SOMME GIA' UTILIZZATE	€ 47.850,37		
TOTALE somme a disposizione per gli istituti tipici del salario accessorio da finanziarsi con il totale delle risorse di parte stabile e variabile e con le economie di parte stabile anche dell'anno precedente			
Fondo residuo risorse stabili anno 2015	€ 15.581,13		
A riportare: Economie di parte stabile anno precedente	€ -		
Sub-totali a disposizione	parte stabile	parte variabile	Totale complessivo
	€ 15.581,13	€ 6.784,71	€ 22.365,84
Distribuzione			
Attività disagiate (Autista scuolabus, Letturista, Manutentori, addetti pulizie)	€ 3.090,00		
Indennità di rischio	€ -		
Maneggio valori (econo)	€ 240,00		
Maggiorazione oraria per lavoro festivo, notturno e festivo notturno	€ -		
Reperibilità (PM - Anagrafe)	€ 1.500,87		
indennità di turno	€ -		
assistenza organi	€ -		
indennità specifiche responsabilità (art. 17, c.2, lett. f - Resp. P.M. - Resp. Proc. UTC - Ass. Soc. - Resp. Proc. Area Amm. n° 2)	€ 8.600,00		
indennità particolari posizioni (art. 17, c. 2, lett. i) Uff Stato Civile e Anagrafe, URP e Protocollo, Tributi, Messo notificatore, Albo on line, Sito web istituzionale, Economato	€ 2.150,00		
produttività individuale e collettiva	€ -		
progressioni economiche anno 2013	€ -		
Art. 16 l.r. 41/96	€ -		
Lettera k) primo comma art. 15 (rif. 109 - 208 - ICI) da assoggettare a verifica circa l'effettiva sussistenza dei relativi presupposti in sede di liquidazione da parte del Responsabile di Area		€ 6.784,71	
Messi notificatori (art. 54 ccnl 14.9.2000)	€ -		
RIEPILOGO	€ 15.580,87	€ 6.784,71	
FONDO RESIDUO (economie)	parte stabile	parte variabile	Totale residui
	€ 0,26	€ -	€ 0,26

Art. 7
Utilizzo delle risorse variabili

1. A decorrere dal primo gennaio 2007, le risorse variabili contrattate e quantificate annualmente in sede di delegazione trattante, possono essere utilizzate per retribuire la produttività generale e le eventuali indennità di cui all'art. 17 CCNL 1.4.99.

ART. 8

**Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento
delle progressioni economiche orizzontali**

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

ART. 9

**Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento
dell'indennità di comparto**

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2015, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2015 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a € 8.498,39

ART. 10

**Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione
dei compensi relativi alle particolari attività o responsabilità previste nell'art.
17 comma 2 lett. d), e), f), i) ccnl 1/4/99**

1. In tale ambito il C.C.D.I. definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori tenendo conto, in particolar modo, dei seguenti criteri generali:

- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi;
- Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 02.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:



a) compenso per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) :

L'indennità per particolari responsabilità di cui all'art 17 c. 2 lett. f , CCNL 1 aprile 1999 e successive modifiche ed integrazioni viene riconosciuta al personale di cat. B, C e D sulla base di specifici incarichi e/o attestazioni formalizzati esclusivamente dai Responsabili di Area e/o P.O. che misurino in capo al personale di che trattasi la sussistenza di taluni fattori di ulteriori e specifiche responsabilità in aggiunta a quella scaturente dalla normale condizione di pubblico dipendente. In tal senso potendo tali fattori variare nel tempo anche in ragione di frazioni di anno, in base alle effettive esigenze organizzative, il compenso previsto per le specifiche responsabilità può essere oggetto di modificazioni. I compensi sono corrisposti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 9.05.2006 che prevede di compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale opportunamente incaricato.

Nell'ambito delle risorse disponibili, previa conferenza dei Responsabili di Area, si è proceduto all'individuazione dei criteri sulla cui base disporre l'erogazione delle predette responsabilità al personale incaricato.

In particolare dalla conferenza dei Responsabili di Area è emersa la necessità di distinguere e diversificare le responsabilità connesse alla gestione dei Servizi (unità organizzative maggiormente articolate) autonomamente costituiti all'interno di un'Area per come individuati in base all'attuale struttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazione G.M. n° 24 del 03/05/2012 e quelli, di minore rilevanza complessiva, collegati alla gestione dei procedimenti ricollegabili ad un singolo Ufficio (unità organizzative di base) all'interno dell'Area o del Servizio.

All'interno dei Servizi è stata operata l'ulteriore distinzione fra quelli di carattere sostanzialmente monofunzionale e quelli che invece abbracciano settori e competenze interdisciplinari e nei quali il grado di responsabilità è maggiormente incidente rispetto ad altre unità operative articolate.

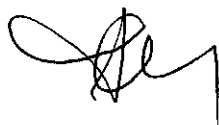
Partendo, peraltro, da quanto già precedentemente concordato anche nei precedenti CCDIL e tenuto specificamente conto della concorde valutazione dei Responsabili di P.O., si individuano e confermano, in particolare, per l'anno 2015, fra i **Servizi a massima incidenza di carico di responsabilità e/o multidisciplinarietà** ai quali riconoscere l'indennità di particolare responsabilità di cui alla lett. f) del CCNL le seguenti unità organizzative:

all'interno dell'Area Amministrativa

- 1) Servizio di Polizia Municipale** (interdisciplinare, ad elevato grado di incidenza di responsabilità e funzionalmente dipendente, per problematiche e istruttorie specifiche direttamente dipendenze del Sindaco)

All'interno dell'Area Tecnica

- 2) Servizi Manutentivi – Gestione automezzi – Gestione Cimiteri – Acquedotti e Verde Pubblico al quale sono aggregati gli Uffici (u.o. di base) LL.PP. e lavori in economia – Edilizia Privata – Cantieri di Servizi Regionali – Gestione attività e**



procedimenti relativi alla permanenza nel club ANCI de "I Borghi più Belli d'Italia"
(multidisciplinare, ad elevato grado di incidenza di responsabilità di carattere diretto e contenuti dinamico-operativi)

Per tale tipologia di Servizi la conferenza dei capi-area ha riconosciuto e proposto il mantenimento della misura massima dell'indennizzo previsto dall'art. 17, lett. f) del CCNL.

Vengono annoverati fra i servizi **a minore incidenza di carico di responsabilità e/o monodisciplinari** ai quali pertiene, sia pure in misura ridotta, l'indennità di particolare responsabilità di cui alla lett. f) del CCNL, le seguenti unità organizzative:

all'interno dell'Area Amministrativa

- 3) Sportello Unico Attività Produttive - Commercio** (monodisciplinare, di carattere adempimentale sostanzialmente ripetitivo, ma con responsabilità procedurali, istruttorie ed accertative di tipo personale e diretto nei confronti degli utenti e di Enti, Autorità Giudiziarie ed organismi esterni)
- 4) Servizi Demografici** (monodisciplinare, di carattere maggiormente routinario, ma con responsabilità accertative e certificativo di tipo personale e diretto nei confronti degli utenti ed anche nei confronti degli assistiti e degli Enti, Autorità Giudiziarie ed organismi esterni)
- 5) Servizi Sociali** (monodisciplinare, con relazioni esterne di carattere articolato e di natura anche complessa nei confronti di Enti, Autorità Giudiziarie ed organismi socio-sanitari, responsabilità di tipo diretto per la tutela dei diritti della persona)

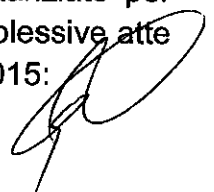
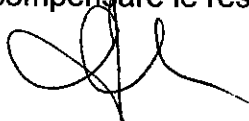
Per tale tipologia di Servizi, considerata anche la disponibilità effettiva delle risorse a disposizione, la conferenza dei capi-area propone l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 17, lett. f) del CCNL nella misura massima di € 1.200,00 per ognuna delle posizioni individuate.

L'attribuzione dei compensi avverrà con criteri di oggettività, unicamente in conseguenza della valutazione di meritevolezza o non meritevolezza che dovrà essere redatta da ogni singolo capo-area per le posizioni di propria pertinenza.

In linea generale, in sede applicativa, va tenuto conto dell'orientamento R.A.L. n° 1621 dell'ARAN secondo cui alla cifra così stabilita vanno decurtati eventuali periodi di assenza che, a seguito di specifica valutazione risultino idonei a limitare -in via di fatto- l'effettivo esercizio delle predette responsabilità.

Le Responsabilità di Ufficio (U.O. di base) verranno compensate con attribuzione dell'indennità prevista dalla lett. i) dell'art. 17 del CCNL con le medesime modalità ed individuazioni relative agli anni precedenti che verranno meglio specificate infra nella sezione appositamente dedicata a detto istituto contrattuale.

Riepilogativamente, tenuto conto di tutto quanto sopra indicato, vengono stanziati per l'istituto di cui all'art. 17, lett. f) del CCNL, le seguenti risorse analitiche e complessive atte a compensare le responsabilità effettivamente esercitate nel corso nell'anno 2015:



Tipologia di Responsabilità	n° unità di personale	Importo indennità
Responsabili di Servizio (Polizia Municipale)	1	€ 2.500,00
Responsabili di Servizio (Manutenzioni, gare, affidamenti LL.PP. – Servizi Pubblici Locali gestione partecipazione al Club Borghi più Belli d'Italia)	1	€ 2.500,00
Responsabili di Servizio (SUAP - Commercio)	1	€ 1.200,00
Responsabili di Servizio (Demografico-Elettorale-Leva-Statistica)	1	€ 1.200,00
Responsabili di Servizio (Funzioni di assistenza sociale)	1	€ 1.200,00
TOTALE		€ 8.600,00

b) indennità per specifiche responsabilità indicate dall'art. 17 c. 2 lett. i) come modificato da art. 36 CCNL 22/01/2004

Al personale in possesso delle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, al responsabile dei tributi, al personale che svolge le mansioni di archivistico informatico ed agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, ai formatori professionali, ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario, al personale addetto ai servizi di protezione civile ed alle altre figure riconducibili alle categorie di cui all'art. 17, comma 2, lett. 1 del CCNL 1.04.1999 viene attribuita una indennità fino ad € 300,00 annui secondo gli importi di seguito indicati:

Contingente 2011	Responsabilità della delega	Quota annua compenso anno 2015
<u>1</u>	➤ <u>Resp.le Stato Civile ed elettorale</u>	€ 250,00
<u>1</u>	• <u>Resp.le anagrafe e serv. demografici</u>	€ 300,00
<u>1</u>	• <u>Resp.le proc. Paghe e serv. economato</u>	€ 300,00
<u>2</u>	• <u>Resp.le proc. Tributi</u> (n° 2)	€ 450,00
<u>1</u>	• <u>Resp.le Servizio Protocollo</u>	€ 300,00
<u>1</u>	• <u>Resp.le Pubblicazione Albo on-line</u>	€ 300,00
<u>1</u>	• <u>Resp.le Sito Istituzionale</u>	€ 250,00

Per un totale complessivo pari ad **€ 2.150,00**

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

c) indennità di rischio art. 17 comma 2 lett. e) ccnl 01/04/1999

L'indennità di rischio sarà attribuita nei limiti della misura massima stabilita dall'art. 41 del CCNL 22 gennaio 2004 (*max € 30,00 lorde mensili*) e modalità stabilite dall'art. 37 del CCNL 14.09.2000 a tutto il personale che svolge, in maniera prevalente la propria attività lavorativa all'esterno allorchè la stessa comporti concreta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale dovuti all'inquinamento atmosferico ed acustico (gas di scarico e rumore dovuti alla circolazione stradale), nonché al personale che svolga per l'Ente una attività che comporta il contatto con sostanze potenzialmente pericolose per la salute. Le prestazioni che danno diritto alla indennità sono quelle ricomprese nelle attività elencate nell'allegato b) al DPR 347/83, che qui si fanno proprie.

Il compenso mensile dell'indennità di cui trattasi deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc) sulla base della certificazione resa dal responsabile della struttura che da ricognizione viene a ricadere nell'Area Tecnica Manutentiva.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità – come sopra determinata - spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata.

L'erogazione della suddetta indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a rischio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore e/o dell'Area relativa ai giorni di effettiva presenza.

Per l'**anno 2015** la fattispecie non è stata riscontrata e non si procederà, pertanto, all'erogazione di alcuna somma a tale titolo.

d) indennità per servizio di pronta reperibilità (art. 17 comma 2 lett. e) ccnl 01/04/1999)

1) Questo istituto contrattuale è utilizzato per garantire nei servizi minimi essenziali le aree di pronto intervento individuate nello Stato Civile e Polizia Locale

2) L'indennità di reperibilità risulta dettagliatamente disciplinata dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come modificato e integrato dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001. L'adesione è principalmente volontaria e il personale interessato presenta apposita domanda. Ove nessun dipendente presenti la domanda di cui sopra la parte pubblica potrà individuare i dipendenti da adibire al servizio, anche obbligandoli all'effettuazione dello stesso a seguito di apposito ordine di servizio .

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta al seguente personale:

Servizio	Profili professionali impiegati e categoria	Contingente	Spesa prevista
Stato civile Anagrafe	1	1	€ 650,00
Polizia Municipale	1	1	€ 850,87
TOTALE			€. 1.500,87



e) indennità maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. e) ccnl 01/04/1999)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nelle seguenti misure:

Indennità giornaliera	Valori medi mensili
€ 0,52	Fino a € 516,45
€ 1,04	Da € 516,45 a € 5.164,56
€ 1,56	Oltre € 5.164,56

Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo. L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità giornaliera viene corrisposta senza decurtazione proporzionale alla percentuale oraria.

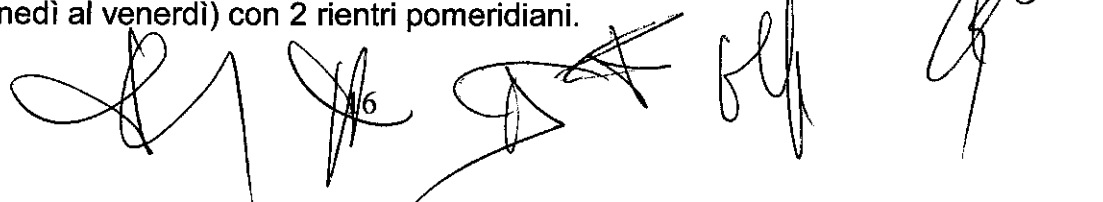
Area	Profilo professionale	Contingente	Spesa 2015
Ec. Finanziaria	Economo	1	€. 240,00
		TOTALE	€. 240,00

f) attività svolte in condizioni particolari di disagio (art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 01/04/1999)

1. Ai sensi dell'articolo 17, lettera e) del CCNL è prevista una indennità di disagio.
2. Per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psico-fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero (es. orario spezzato, orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00, Attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici) tenendo conto che non è assegnabile il compenso per disagio a specifiche prestazioni che sono già oggetto di altri compensi come il rischio, il turno e la reperibilità
3. Il compenso è definito in sede di ripartizione del fondo.
4. L'importo dell'indennità in questione da corrispondere per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate (sono escluse le assenze a qualunque titolo) è quantificata nella misura da €. 10,00 ad €. 45,00 mensili.

La conferenza dei capi-area ha individuato, nello specifico, le seguenti situazioni lavorative disagiate quantificando, per ognuna di esse, la relativa graduazione:

1. Esposizioni a condizione di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
2. Attività lavorativa connessa a particolari condizioni legate all'orario di svolgimento del servizio che differisce in modo significativo rispetto al regime orario tipico in vigenza nell'Ente e che comporta frequenti anticipazioni e/o prolungamenti, nonché, una distribuzione settimanale dell'orario di lavoro diversa da quella che prevede 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) con 2 rientri pomeridiani.



Per tali posizioni si ritiene che la quantificazione dell'indennità di disagio vada riconosciuta alle figure professionali per le quali è già stata verificata la sussistenza dei requisiti e dei presupposti contrattuali secondo il seguente prospetto:

SETTORE di ATTIVITA'	Contingente	IMPORTI
AREA Gestione Territorio	n° 2 (manutentori viari)	€ 720,00
	n° 1 (autista scuolabus)	€ 450,00
	n° 1 (op. polivalente)	€ 360,00
	n° 1 (addetto civico acquedotto)	€ 360,00
Area Amministrativa	n° 1 (add. Pulizie - tempo pieno)	€ 480,00
	n° 1 (add. Pulizie - part-time)	€ 240,00
	n° 1 (messo notificatore-letturista)	€ 480,00
TOTALE		€ 3.090,00

*L'erogazione della suddetta indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a disagio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore e/o dell'Area relativa ai giorni di effettiva presenza.

g) Indennità' di Turno (Art. 13 del DPR 268/87 e art. 22 CCNL 14/09/2000).

Le indennità di turno competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000 al personale inserito in strutture operative che prevedono un orario di servizio di almeno 10 ore. 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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente. Per l'anno 2013 l'istituto non ha trovato applicazione.

ART. 11

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi

Il fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto ai risultati attesi dalla normale prestazione lavorativa .

Le parti concordano nel ritenere che il sistema di incentivazione deve essere finalizzato a:

- a) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- b) b) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi istituzionali (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- c) c) coinvolgere tutto il personale dipendente

Tali obiettivi possono raggiungersi mediante la realizzazione di piani di attività, di progetti strumentali e di risultato predisposti per l'attuazione degli obiettivi dell'Ente definiti nel P.E.G., nel Piano degli Obiettivi e/o indicati dal Nucleo Interno di Valutazione

La parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi su un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione dell'enti secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi sulla base di automatismi comunque denominati ivi inclusa la presenza in servizio.

Nei confronti di dipendenti con rapporto di lavoro part-time o ad orario ridotto l'importo massimo attribuibile, determinato dall'Ufficio del Personale in sede di quantificazione degli importi massimi da destinare ad ogni singola categoria, sarà proporzionato al part-time o alla riduzione dell'orario.

L'importo destinato al finanziamento della produttività ed al miglioramento dei servizi è costituito da quanto rimane dallo scorporo degli importi eventualmente destinati al finanziamento degli altri istituti di cui all'Art.15 del CCNL 01.04.1999 ed alla progressione orizzontale

La liquidazione effettiva del compenso dovrà avvenire entro e non oltre il mese di Giugno dell'anno successivo alla prestazione.

In base al parere ARAN del 30 ottobre 2012, Prot. 23858, che riporta anche i precedenti orientamenti della Corte dei Conti Veneto n° 285/2011, Corte Conti Puglia n° 58/2011, Lombardia n° 609/2011 e, più recentemente anche della Corte dei Conti Piemonte n. 305 del 10.10.2012, nonché, del parere della Ragioneria Generale dello Stato 2 maggio 2012, n. 16, possono essere "trasportate" in incremento al fondo dell'anno successivo senza contrastare con la portata generale ed inderogabile dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010, soltanto le economie derivanti dalle risorse stabili, ovvero, quelle economie che costituiscono impegni di spesa già costituiti e materialmente non liquidati nel corso dell'anno precedente. In considerazione del mancato avvio, nell'anno 2015, di specifici progetti di produttività collettiva preventivamente approvati dall'OIV, pur in presenza della prefissione di generali obiettivi di gestione, per l'anno in parola, l'istituto della produttività collettiva non risulta erogabile e le relative risorse residue saranno portate in economia.

Art. 12

Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:

- Condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

- Consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento
 - Sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.
- Le parti si impegnano ad aggiornare il "Sistema di valutazione permanente. Metodologia applicativa della valutazione delle prestazioni" alle sopravvenute innovazioni legislative in materia prima di procedere a nuove forme di attivazione di progettualità incentivante e di erogazione della produttività.

Art. 13 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato per fronteggiare situazioni lavorative in casi eccezionali o per eventi particolari altrimenti non gestibili. Pertanto l'impegno è a far sì che oltre a quanto già previsto dal CCNL 1998/2001 in merito alla riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario, si proceda ad una progressiva riduzione dell'istituto fino al raggiungimento del suo utilizzo al minimo indispensabile.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio interessato, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La ripartizione delle risorse tra i vari Settori, Uffici e Servizi è effettuata, in sede di predisposizione del Bilancio preventivo, sulla base della verifica delle esigenze risultanti nell'ultimo biennio. L'importo delle risorse pari al 3% ed i risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Per l'anno 2015 il Fondo per lavoro straordinario è pari ad € **4.510,42**

Il fondo viene gestito mediante la suddivisione di un budget, qualora possibile, semestrale, da farsi a seguito di conferenza di servizio con disposizione del Segretario Comunale, assegnato ai responsabili delle strutture di massime dimensione dell'Ente, che tenga conto delle particolari esigenze altrimenti non fronteggiabili durante il normale orario dell'Ente nonché della spesa per lavoro straordinario effettuata dai singoli servizi nell'anno precedente.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario prestate possono dar luogo a riposo compensativo o al trasferimento nella banca delle ore qualora istituita.

Resta escluso, dalla presente disciplina, per l'anno 2015 il lavoro straordinario prestatosi in occasione di consultazioni elettorali.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are five distinct marks: a large, stylized signature on the left; a large, circular signature in the center; a smaller signature to the right of the center; and two smaller, more compact signatures at the bottom right.