



COMUNE DI CASTELLABATE

(Provincia di Salerno)

Piazza Lucia - fraz. S. Maria - 84072 Castellabate (SA) - Tel. 0974-962311 - Fax 0974-961188

Sito Internet <http://www.comune.castellabate.sa.it>

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2015

ft

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

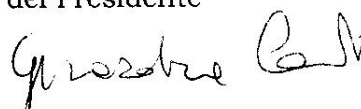
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CASTELLABATE**

PARTE ECONOMICA 01.01.2015 - 31.12.2015

A seguito della deliberazione n. 172 del 29.10.2015, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato, ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno 17.11.2015, alle ore 11.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

- La **Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente

Dott.ssa Gerardina Conti - Presidente



- ed i **rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:**

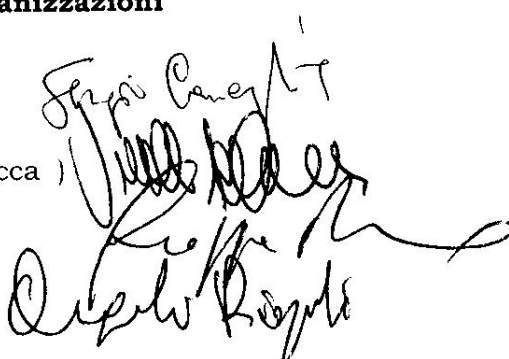
**Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni
Sindacali firmatarie del CCNL:**

CGIL - FP (Sergio Cauceglia)

FP - CISL (Vincenzo Della Rocca)

UIL - FPL (Giuseppe RUSSO)

CSA (Angelo Rispoli)



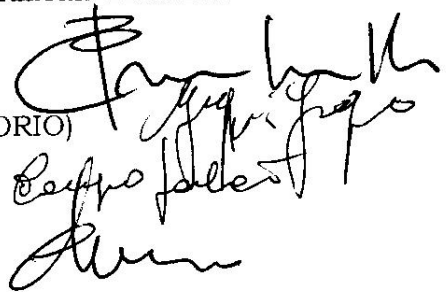
Rappresentanze Sindacali Unitarie:

(Enrico Nicoletta)

(Giuseppe DI GREGORIO)

(Pompeo Salato)

(Costabile Durazzo)



A verifica della costituzione del fondo 2015 così come richiesta dalle parti sindacali nella riunione del 14 settembre u.s. la parte pubblica rimodula la costituzione salario accessorio 2015 in considerazione delle n.2 assunzioni intervenute nell'anno 2014, portando in riduzione la decurtazione complessiva 2010-2014 da € 11.234,47 a € 8.024,62. Mentre non viene accolta la richiesta di incremento del fondo anno 2015 relativamente all'orario di lavoro aumentato al personale part time, in quanto la norma prevede che il fondo parte stabile va in aumento solo su incremento dotazione organica. Dato effettuato già nell'anno 2014. Pertanto il fondo anno 2015 risulta pari ad € 135.209,87 mentre la parte variabile risulta di € 34.791,75. Si precisa che nelle risorse variabili risultano somme non utilizzate nell'anno 2014 nella misura € 7.909,26 art. 17, c.5 ed € 1.010,30 somme derivanti dal fondo lavoro straordinario. La parte pubblica inoltre, riferisce che nella costituzione risorse variabili la somma di € 54.980,26 finalizzata agli incentivi ai lavori pubblici. La parte sindacale prende atto della costituzione anno 2015 e rappresenta che per l'anno 2016 di prevedere nel bilancio di previsione risorse aggiunte e variabili a seguito di nuove funzioni o istituzione di nuovi servizi derivanti da specifiche disposizioni di legge (funzioni delegate dall'Ato e dalle Province).

Art. 1
Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei dirigenti.
2. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 2
Oggetto del CCDI

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Esso disciplina, **per l'anno 2015**, nel quadro delle norme stabilite dalla contrattazione nazionale di categoria, le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente nonché al CCDI relativo al periodo 01.01.2002 - 31.12.2005 stipulato in data 20.07.2004 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 4
Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 sono determinate dall'Amministrazione comunale, per l'anno **2015**, in **€ 170.001,62**
- 2.
3. Le predette risorse vengono impiegate per finanziare i seguenti istituti, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Art. 5 - Lavoro straordinario	€ 5.000,00
Art. 15 - Nuove progressioni orizzontali 2015/2016	€ 5.000,00
Art. 6 - Indennità per responsabilità personale D, C e B (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99)	€ 25.810,00
Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità personale C e B (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/99)	€ 0,00
Art. 8 - Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/9/2000)	€ 1.000,00
Art. 9 - Compenso per attività disagiate (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/99)	€ 0
Art. 10 - Compensi per produttività (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1/4/99)	€ 19.654,41
Art. 11 - Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004)	€ 23.770,44
Art. 12 - Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/9/2000)	€ 1.980,00
Art. 13 - Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/9/2000)	€ 10.720,00
Art. 14 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	€ 1.000,00
Art. 15 - Progressioni economiche orizzontali anni precedenti (art. 5 CCNL 31.3.1999)	€ 76.066,77

TOTALE

€ 170.001,62

Handwritten signatures and initials of the parties involved in the contract, including a central signature with the number '3' written below it.

Art. 5
Fondo per il lavoro straordinario

1. Per l'anno **2015** le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a **€ 5.000,00** prioritariamente da destinare all'ufficio Ambiente e Demanio.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile dell'Area competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario alle quali non possa essere fatto fronte con la relativa compensazione economica daranno luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. Il budget di cui al precedente comma 1, viene ripartito in sede di conferenza dei Responsabili di area.
8. Il compenso per lavoro straordinario viene erogato semestralmente (31 luglio e 31 gennaio) mediante determinazione del Responsabile dell'Area di appartenenza, da adottarsi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.

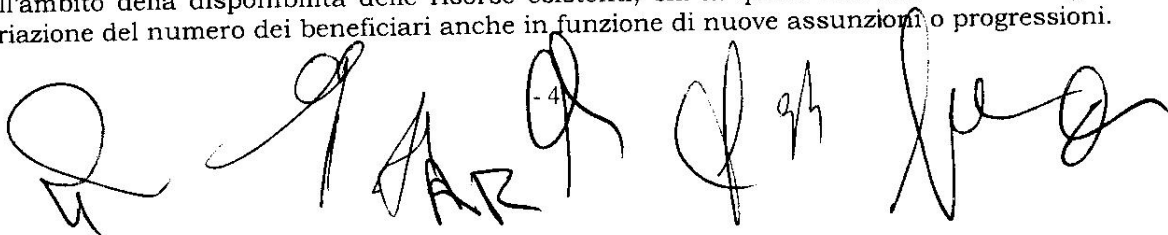
Art. 6
Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2 , lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a **€ 25.810,00**.
2. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie C e B, ove non possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31/3/1999 o della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.
3. La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali inferiori, a condizione imprescindibile che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile dell'Area di appartenenza.
4. L'indennità per "specifiche responsabilità" è graduata secondo la seguente modalità:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	MISURA INDENNITÀ ANNUA	UNITA' Previste	UNITA' Previste
Fascia 1) Specifiche responsabilità affidate a personale di cat. D (a part time 50 % € 1.000 part time 97% €1950, part time 83% € 1660)	€ 2.000,00	4	€ 6.610,00
Fascia 1) Specifiche responsabilità affidate a personale di cat. C	€ 1.700,00	8	€ 13.600,00
Fascia 2) Specifiche responsabilità affidate a personale di cat. C	€ 1.300,00	2	€ 2.600,00
Fascia 2) Specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B	€ 1.000,00	3	€ 3.000,00

5. Per i dipendenti a tempo parziale l'indennità viene proporzionalmente ridotta.
6. In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.

-4-



7. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile di area, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.
8. **L'indennità riconosciuta e disciplinata dal presente articolo non può essere cumulabile con quella dell'art. 7 del presente CCD.**

Art. 7

Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del vigente CCNL, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 0. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:
2. Ufficiale di Stato civile, Anagrafe, Elettorale (con delega totale).
3. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 0
4. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile dell'Area, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 8

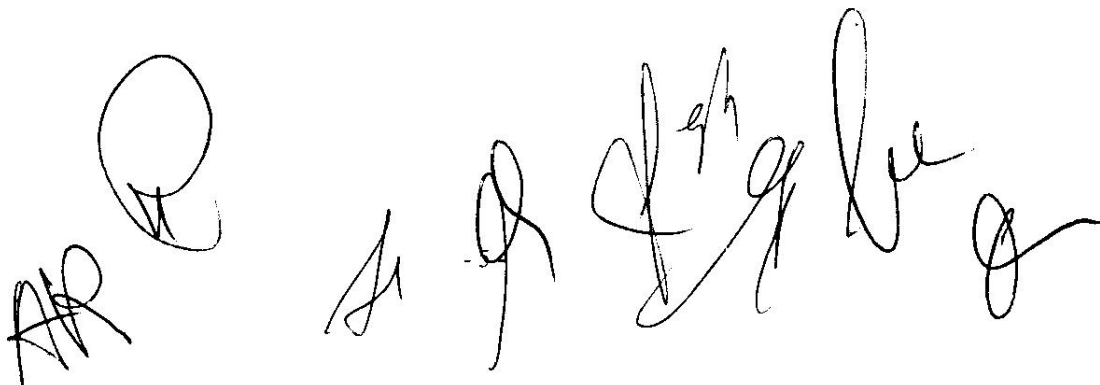
Indennità maneggio valori

1. Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, e che abbia la qualifica di agente contabile ha diritto ad un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità viene stabilita in € 1,50 giornalieri per l'Economo ed € 1,00 per gli altri agenti contabili e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.
3. La spesa prevista, per il 2015, per l'erogazione di detta indennità ammonta a € 1.000,00 (€ 400,00 all'attività di Economo ed € 200,00 pro capite agli agenti contabili individuati con atto giuntale n. del)
4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente (31 gennaio) previa certificazione del Responsabile dell'area circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.

Art. 9

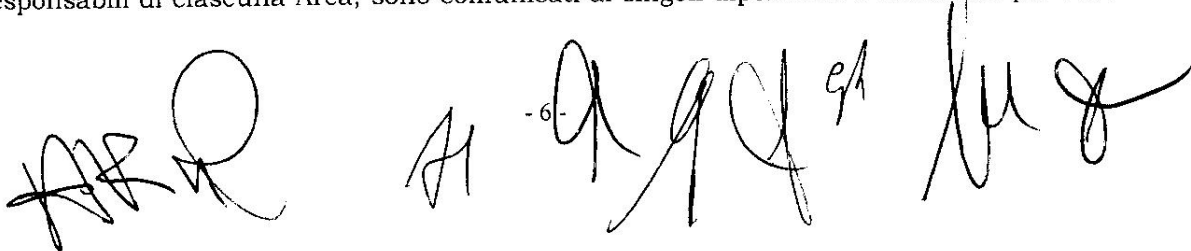
Compenso per attività disagiate (art. 17, 2 comma, lett. e) CCNL 1/4/99)

1. Si tratta di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. Si riconosce un'indennità a coloro che effettuano prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati.
3. Per l'anno 2015 si prevede una spesa complessiva di € 0
4. Si stabilisce per tale indennità un importo annuo lordo di € 0 per l'attività di gestione del depuratore comunale, caratterizzata da orari di lavoro disarticolati (spezzato) e con ricorrente attività notturna.
5. Si stabilisce, inoltre, per tale indennità un importo annuo lordo di € 0 per l'attività di assistenza agli organi istituzionali, caratterizzata da orari di lavoro disarticolati.
6. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente previa certificazione del Responsabile dell'area circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.



1. Il sistema di incentivazione riconosce l'impegno e la partecipazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in questo senso assume particolare significato come strumento di impulso, sostegno e rinforzo per i processi di miglioramento in atto.
2. In applicazione dei principi stabiliti dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, col presente contratto si mira alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa anche mediante l'adozione di un sistema che riconosca l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti. In questo senso, i Responsabili di Area sono tenuti ad informare capillarmente tutti i dipendenti circa la definizione degli obiettivi nonché del grado di avanzamento delle attività in direzione del loro raggiungimento, per favorire il massimo coinvolgimento e la partecipazione più consapevole da parte di tutti al raggiungimento dei risultati attesi. In ogni caso, per "produttività" deve intendersi quel risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dalla ordinaria prestazione di lavoro.
3. In applicazione delle norme transitorie previste dall'articolo 6 del decreto legislativo 1.8.2011, n. 141, la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista per gli enti locali dall'articolo 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009 si applicherà dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (intendendo per tornata contrattuale i "rinnovi contrattuali" e non la semplice scadenza di quelli precedenti).
4. Il fondo per l'erogazione di compensi per produttività, per l'anno **2015**, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **19.654,41 di cui € 14.500,00 vengono destinati ai progetti approvati dall'amministrazione con atto giuntale n. 131 del 13.07.2015. Si precisa comunque, che viene rispettato la percentuale di cui al comma 6 del presente articolo in quanto la somma di e 8.000,00 è destinata al Progetto Tributi ed è aggiuntiva al fondo salario accessorio e, finalizzata esclusivamente a tale attività. Si concorda inoltre che il personale che partecipa ai progetti approvati dall'amministrazione e, da realizzarsi nell'anno 2015 non accedono al fondo di produttività collettiva ed individuale che risulta nella misura di € 5.154,41. Inoltre, concordano che nel progetto area Finanziaria le percentuali vanno modificate e precisamente alle categorie C il 35% ed alle categorie B ed A il 15% al fine di armonizzarle con le percentuali indicate negli altri progetti.** L'importo di € 5.154,41 si adegua *ipso iure* con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle progressioni economiche orizzontali.
5. Il fondo di produttività collettiva ed individuale è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi. Esso è ripartito tra le Aree, in relazione alla consistenza numerica ed alla rilevanza dei servizi dell'Ente, dalla Conferenza dei Capi Area. In ogni caso deve essere garantita la valutazione di tutto il personale dipendente. In relazione alla rilevanza dei servizi, la quota individuale di produttività teoricamente spettante a ciascun dipendente in base al criterio della consistenza numerica, può essere ridotta fino ad un massimo del 50%. Le somme che si renderanno in tal modo disponibili confluiranno nelle Aree che la Conferenza riterrà di maggiore rilevanza.
7. Le risorse di cui al comma 4 vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente, allegata sub A) al presente contratto. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 65/100.
8. L'erogazione dell'incentivazione della produttività spettante ai singoli dipendenti è calcolata dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascuna Area per il numero dei dipendenti dell'area medesima e successivamente per 100; il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui l'intero importo non venisse attribuito, la quota residua sarà ripartita in misura proporzionale al punteggio della scheda, tra i dipendenti dell'Area che abbiano conseguito un punteggio superiore a punti 65.
9. Il compenso per produttività spettante ad ogni singolo lavoratore, derivante dall'applicazione del procedimento di cui ai commi precedenti viene proporzionalmente ridotto in relazione ai giorni di assenza dal servizio a norma dell'art. 71, comma 5, del D.L. n. 112/2008.
10. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza dei responsabili di ciascuna Area, sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza al

-6-



Segretario generale, nonché, per gli adempimenti conseguenti, al responsabile del servizio finanziario.

11. Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Generale, il quale, di concerto con il responsabile dell'Area, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Il Segretario Generale decide il ricorso nei successivi 15 giorni e trasmette la decisione al responsabile dell'Area ed al dipendente interessato.
12. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un'altra Area, la scheda di valutazione viene compilata dai diversi responsabili, ognuno per quanto di competenza.
13. La erogazione dei compensi relativi alla produttività avverrà annualmente previa certificazione del Responsabile dell'Area circa la sussistenza delle condizioni e l'ammontare effettivo, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 11 Indennità di Comparto

1. Il fondo pari a **€ 23.770,44** viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo art.) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono dall'anno 2004.

2. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

Art. 12 Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità). Essa è quantificata in complessivi € 30,00 mensili e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

2. Per l'anno **2015** le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:
Cat. B n. 4 Cat. A n. 2 totale **€ 1980,00**

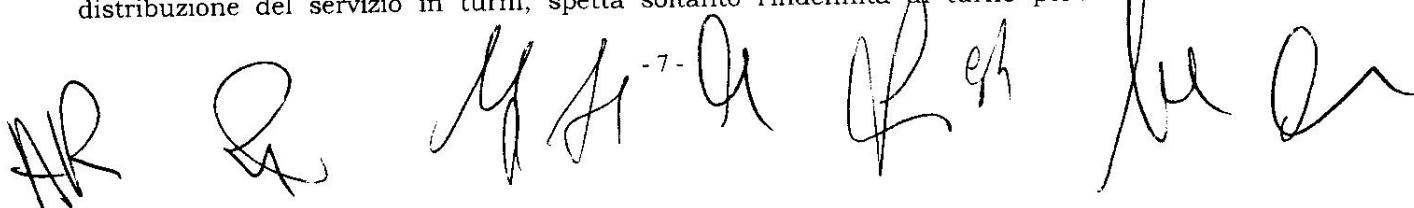
4. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile dell'Area, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 13 Indennità di turno

1. L'articolo 22 del CCNL del 14.9.2000 consente agli enti locali di istituire turni giornalieri di lavoro in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio. Il turno è caratterizzato dalla rotazione ciclica degli addetti che operano in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

2. Il compenso per l'indennità di turno, previsto dal comma 5 del predetto articolo 22, può essere corrisposto a condizione che la prestazione lavorativa svolta in turnazione sia distribuita nell'arco del mese, come espressamente stabilito dal comma 2 del medesimo articolo 22, in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni. Occorre che ogni dipendente debba, quantomeno tendenzialmente, avere una presenza analoga nei vari turni; in altri termini è possibile erogare l'indennità di turno anche se l'alternanza tra le diverse fasce orarie è stata rispettata nel suo complesso nell'ambito del mese.

3. Al personale turnista che ordinariamente presta la propria attività di domenica nell'ambito della distribuzione del servizio in turni, spetta soltanto l'indennità di turno per lavoro festivo di cui



- all'articolo 22, comma 5 secondo alinea (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c) del CCNL 14.9.2000, fatto salvo il recupero in altro giorno del riposo settimanale.
- Al personale turnista che presti attività lavorativa in giornata festiva infrasettimanale spetta il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c), oltre alla fruizione del riposo compensativo.
 - Per la corresponsione dell'indennità di turno, la spesa prevista per il **2015** è pari ad **€ 10.720,00**.
 - L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente (31 gennaio) mediante determinazione del Responsabile dell'Area di appartenenza, da adottarsi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.
 - Il finanziamento previsto in tale istituto garantisce anche il compenso della maggiorazione oraria del servizio che va dalle ore 22.00 alle ore 24.00.**

Art. 14

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

- Nel caso di lavoro ordinario notturno o festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
- Per l'anno **2015** la spesa prevista per le finalità di cui al presente articolo è pari a **€ 1.000,00** e ed i profili professionali interessati sono i seguenti:

operai di categoria A e B

- L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente mediante determinazione del Responsabile dell'Area di appartenenza, da adottarsi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.

Art. 15

Progressione economica orizzontale

- Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 34, del vigente CCNL ed ammonta ad una somma pari a **€ 76.066,77**, interamente utilizzata alla data del 31.12.2014.
- Per l'anno 2015/2016 sono previste nuove progressioni economiche orizzontali. Per l'anno 2015 la decorrenza economica sarà dal 1° ottobre 2015 fermo restando la valutazione annuale. La somma ammonta ad **€ 5.000**, precisando che la percentuale del personale è limitata al 35% rispetto al personale in servizio.
- Per l'anno 2016 tale istituto troverà un finanziamento di **€ 16.000,00** con valutazione e decorrenza dal 1° gennaio 2016.

Art. 16

Buoni pasto

L'Amministrazione comunale, per il **2015**, provvede all'erogazione dei buoni pasto secondo le modalità stabilite con deliberazione della G.C. n. 40 del 09.03.2007 cui le parti si richiamano.

Art. 17

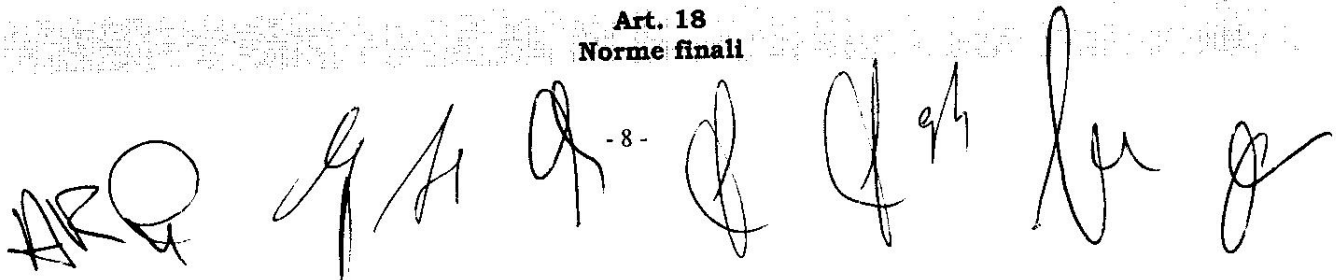
Recupero Somme

- L' economie derivanti dagli istituti previsti dal presente contratto pari ad **€ 7.909,26** confluiscono, automaticamente, nel fondo per i compensi per la produttività di cui all'art. 10
- Ulteriori economie derivanti da lavoro straordinario, pari ad **€ 1.010,30** anche a seguito dell'applicazione del precedente comma, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.
- Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

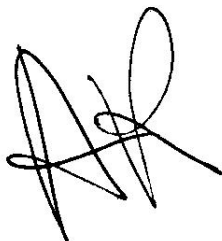
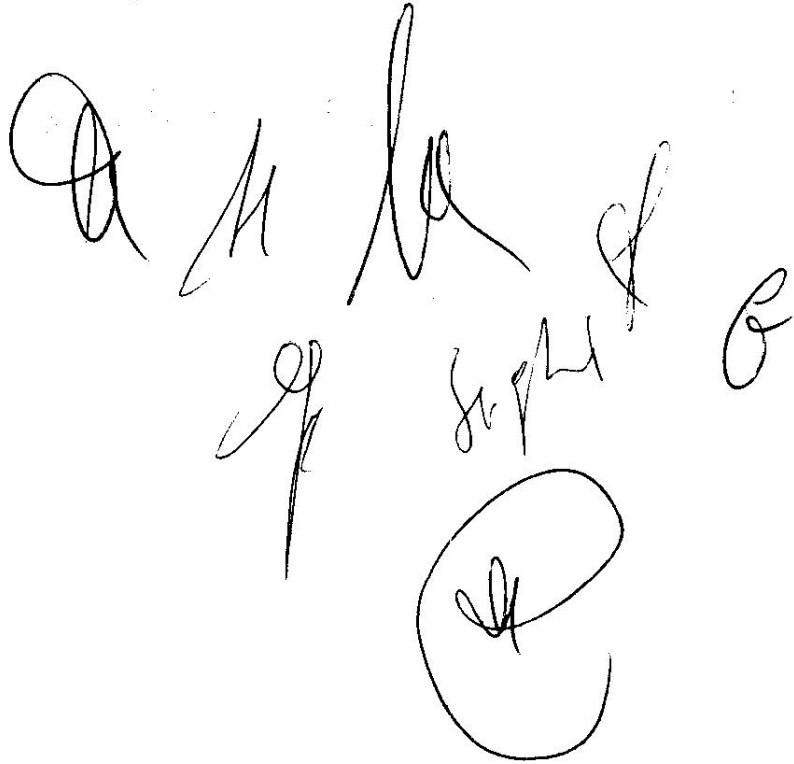
Art. 18

Norme finali

- 8 -



1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.
3. Sono fatte salve le **modifiche** che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.



**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE
PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER PRODUTTIVITA'**

CRITERI VALUTATIVI	Cat. A - B		Punti	Cat. C - D		Punti
	Min	Max		Min	Max	
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) Capacità di adattamento all'innovazione organizzativa	1	5		1	5	
b) Assiduità, impegno profuso e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse alla realizzazione degli obiettivi fissati dal PEG e dai piani di attività predisposti dal Responsabile di Area	1	30		1	20	
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	10		1	15	
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	10	
e) Rapporti con l'utenza	1	15		1	10	
f) Capacità di auto aggiornamento	==	==		1	15	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) Minimo	1	2		1	2	
b) Mediocre	3	5		3	5	
c) Buono	6	8		6	8	
d) Elevato	9	15		9	15	
e) Massimo	16	25		16	25	
	TOTALE			TOTALE		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per «utente», di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono, al fine di incrementare il fondo per la corresponsione di compensi per la produttività, sulla necessità di avviare procedure per la formalizzazione di piani di razionalizzazione della spesa ai sensi dell'art. 16 D.L. n. 98/2011.