

COMUNE DI FISCIANO

PROVINCIA DI SALERNO

CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO AZIENDALE
2017 - 2019

Il giorno 20 del mese di luglio 2017 dalle ore 14,30, a seguito convocazione prot. N° 15955 del 18.07.2017, ha avuto luogo l'incontro tra:

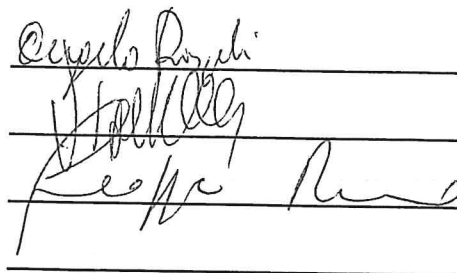
Il Presidente della Delegazione di parte pubblica,

- Dott.ssa Rossana DOTO - Segretario Generale



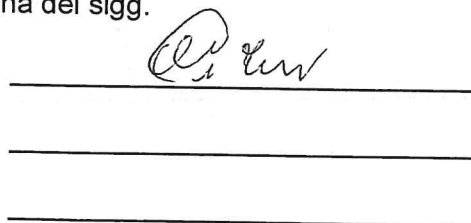
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Angelo Rispoli, CSA Cisl
- Vincenzo Della Rocca, CISL
- Giuseppe Russo, UIL
- Ornella Zito, CGIL



e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nella persona dei sigg.

- Tullio CITRO, CISL
- Gerardo MAIONE, CISL
- Angelo ALIBERTI, UIL



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Fisciano per il triennio 2017 - 2019

Visto il parere favorevole espresso con verbale n° 33 del 17.07.2017 dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Vista la deliberazione n. 173 del 17.07.2017, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
TRIENNIO 2017-2019**

INDICE

TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I — DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 — QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

ART. 2 — AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

ART. 3 — VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 4 — INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

TITOLO II — TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I — RISORSE E PREMIALITA'

ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

ART. 6 — STRUMENTI DI PREMIALITA'

**CAPO II— CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE
RISORSE**

ART. 7 — RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

CAPO III — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E BUONI PASTO

ART. 8 — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 9 BUONI PASTO (rif. art. 46 CCNL 14/9/2000)

**CAPO IV— FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER
INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI
DISAGIATE, TURNIFICATE, SPECIFICHE/PARTICOLARI
RESPONSABILITA'**

ART. 10 — PRINCIPI GENERALI

ART.11 — INDENNITA' DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14/09/2000)

ART.12 — INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1/4/99)

ART.13 — INDENNITA' MANEGGIO VALORI (ART. 36 DEL CCNL 14/09/2000)

ART. 14 – CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL COMPENSO PER L'ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI REPERIBILITA'

ART. 15 — INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.4.99)

ART. 16 — INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 17 - COMPENSI PREVISTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 18 – RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 54 DEL CCNL 14.09.2000

ART. 19 – PROGETTO “SGATE”

CAPO VI — PREMIO DI EFFICIENZA

ART. 20- DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA

TITOLO III — DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 21 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

ART. 22 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

ART. 23 – TELELAVORO (LAVORO A DISTANZA)

ART. 24 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

ART. 25 – RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' A SEGUITO DEL PROCESSO DI DEPURAZIONE

he

AR

Ch

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2017-2019

TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

ART. 1— QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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 dall'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparti vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico del Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2°, 5, 7 comma 5°, 40 commi 1°, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3° e 4°;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2 comma 3, della Legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene — anche con norme di interpretazione autentica — sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

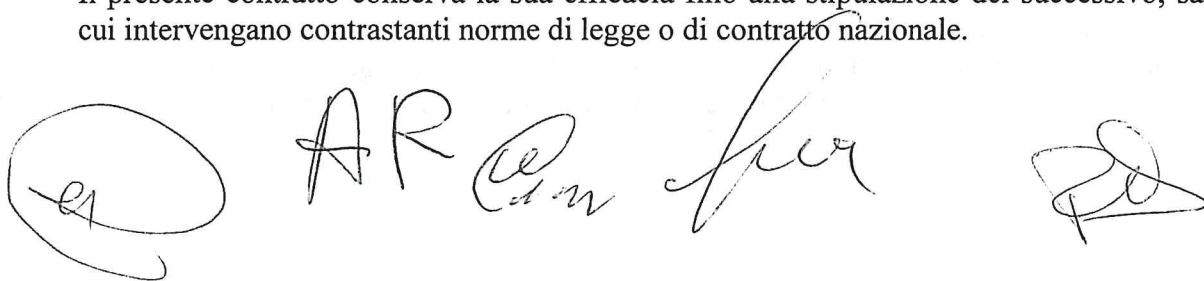
ART. 2 — AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

Il presente contratto decentrato 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 — con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione salvo quanto specificatamente dettato riguardo alla singole fattispecie contrattuali.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Al momento della entrata in vigore del presente contratto o nei termini specifici contenuti nelle singole disposizioni cessano di aver effetto i contratti, gli accordi o comunque i verbali già sottoscritti dalle parti e regolanti i medesimi istituti qui disciplinati.

ART. 3 — VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

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.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART. 4 — INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II — TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I — RISORSE E PREMIALITA'

ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti — solo per effettive disponibilità di 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. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.



AR



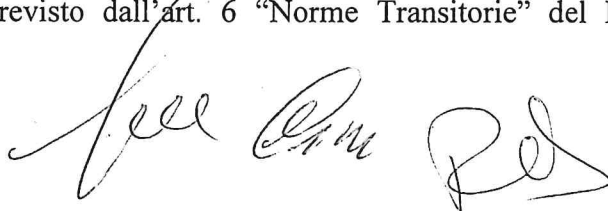
Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) Elaborazione da parte dei Responsabili di Settore di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti) , 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;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi;
- d) 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;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

ART. 6 — STRUMENTI DI PREMIALITA'

Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d."produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, già adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009; istituto per il quale si applica l'apposito Sistema di misurazione già adottato dall'Ente;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo capo V);
- d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
- e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n° 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme Transitorie" del D. Lgs.



141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite dall’Ente in applicazione dell’art. 31 del D. Lgs. 150/2009.

- f) Progetti di lavoro da svolgersi durante l’orario ordinario (C Conti delibera n° 34 del 07.12.2016), previa approvazione di specifiche schede da parte della Giunta comunale, in cui siano indicati il personale coinvolto, l’obiettivo da raggiungere, l’economicità per l’Ente

CAPO II — CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 7 — RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- α) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- β) le risorse- attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance — sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- χ) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui — dalla prestazione lavorativa del dipendente- discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termine di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali- quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- δ) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, così come declinato dall’Amministrazione comunale, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione, programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale, esame dei giudizi in contraddittorio;
- ε) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

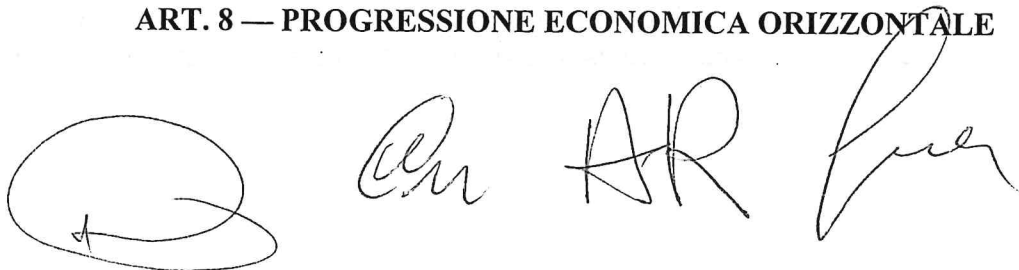
La valutazione ed il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall’apposito Nucleo di valutazione in applicazione del sistema di valutazione esistente nell’Ente.

Resta inteso che il personale assente per malattia per un periodo superiore a 6 mesi non parteciperà al sistema di valutazione della performance

L’irrogazione di sanzioni disciplinari comporterà una valutazione negativa proporzionalmente all’entità della sanzione.

CAPO III — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E BUONI PASTO

ART. 8 — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



L'Istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Le progressioni economiche sono attribuite, in base ad un piano triennale, ad una quota annuale non superiore al 50% del totale dei dipendenti partecipanti alla selezione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione nonché delle risorse disponibili.

Per ogni categoria (A – B – C- D) verrà individuata la percentuale del 35% del personale al quale attribuire la P.E.O.; pertanto saranno redatte graduatorie distinte per ciascuna categoria.

Le risorse destinate alla PEO per l'anno 2017 sono evidenziate al successivo art. 26.

La G.C. approverà il nuovo regolamento per l'attribuzione delle PEO sulla base dei requisiti generali e specifici, di seguito evidenziati:

REQUISITI GENERALI

- Essere inquadrati da almeno due anni nell'attuale posizione economica;
- aver assicurato nell'anno precedente una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'orario ordinario di lavoro (data la conseguente scarsità di attività e risultati da valutare), con considerando nel computo:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
- Non aver avuto nel biennio precedente una sanzione disciplinare superiore alla censura o una valutazione insufficiente.

REQUISITI SPECIFICI

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti.

PERSONALE IN COMANDO

Tutto il personale dipendente, anche se comandato, ha diritto a partecipare alle selezioni indette dagli enti di appartenenza per la progressione economica nella categoria di appartenenza.

In tale ipotesi la relativa scheda di valutazione dovrà essere compilata dall'Ufficio competente dell'Ente presso il quale il dipendente presta servizio, su richiesta dell'ufficio personale.

DECORRENZA

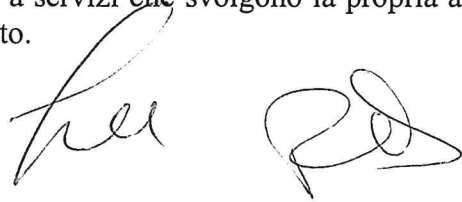
La decorrenza della PEO non può essere retrodatata all'anno precedente a quello in cui viene approvata la relativa graduatoria, pertanto l'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dello stesso anno.

ART. 9 BUONI PASTO (rif. art. 46 CCNL 14/9/2000)

La corresponsione del buono pasto è di norma legata alla presenza nei giorni programmati di rientro pomeridiano; non verranno pertanto computati ai fini dell'assegnazione del ticket i giorni di assenza per qualsiasi causa.

Vengono esclusi dal ticket tutti i dipendenti assegnati a servizi che svolgono la propria attività su orari speciali o in turno, fatto salvo quanto sotto indicato.

Il buono pasto spetta anche in occasione:



- a) di prestazioni di lavoro effettuate in giorno festivo che si articolano in 6 o più ore con interruzione non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti;
- b) di prestazioni di lavoro svolte su orari turnificati di almeno 6 ore;
- c) di prestazioni rese per lo svolgimento di lavoro straordinario previamente autorizzato dal Responsabile di Settore competente.

Condizioni necessarie per la corresponsione del buono pasto sono la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane per almeno due ore e la effettuazione di una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Non possono comunque essere erogati due buoni pasto per la medesima giornata.

L'ufficio personale provvede all'approvvigionamento dei buoni pasto entro il giorno 10 di ogni mese.

L'effettiva erogazione del buono pasto è subordinata al rispetto della seguente procedura:

- 1) entro il 15 di ogni mese ciascun Responsabile di Settore trasmette all'ufficio personale l'elenco del personale avente diritto al buono pasto: la presentazione della richiesta presuppone la previa verifica in ordine al rispetto dell'orario di lavoro del personale assegnato al settore. In caso di anomalie, in allegato alla richiesta dei buoni pasto saranno consegnate all'ufficio personale le eventuali giustificazioni in ordine a ritardi/mancata timbratura ecc...

CAPO IV — FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

ART. 10 — PRINCIPI GENERALI

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore;

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni "di resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

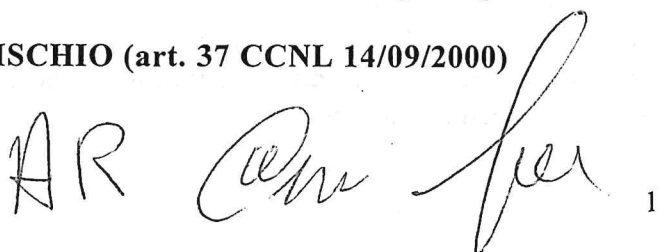
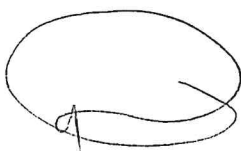
La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; tuttavia le indennità sono cumulabili laddove siano correlate a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore;

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

ART.11 — INDENNITÀ DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14/09/2000)



Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale potrà competere, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito sotto elencati.:

- Utilizzo di materiali (quali:agenti chimici, biologici, fisici, radianti,gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc..complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute ;
- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive,;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici .

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione della indennità avviene annualmente, sulla base di idoneo atto redatto dal Responsabile di Settore sulla base delle presenze/assenze.

Allo stato attuale non sono presenti nell'Ente profili professionali rientranti nella casistica di cui al presente articolo.

ART.12 — INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1/4/99)

Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete — per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità mensile.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico – fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione.



Viene in particolare riconosciuta quale attività disagiata, quella del personale che debba prestare servizio in casi particolari che esulano dal normale orario di lavoro e che abbiano le caratteristiche di eventi imprevedibili ed eccezionali.

L'erogazione della indennità, il cui importo mensile è pari ad € 29,00, avviene sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di Settore.

Allo stato attuale i profili professionali che comportano l'erogazione dell'indennità di disagio sono quelli corrispondenti agli addetti alla pulizia della casa comunale, nel numero di due unità.

ART.13 — INDENNITA' MANEGGIO VALORI (ART. 36 DEL CCNL 14/09/2000)

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. E' riconosciuto adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa il dipendente che riveste, a seguito di nomina, la figura di economo o di agente contabile.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente — il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'indennità viene così ripartita:

Economo: € 1,55 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio

Agenti contabili (vigili – 1 unità per turno): € 1,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio

Agenti contabili (anagrafe – 2 unità): € 0,52 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente.

ART. 14 — CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL COMPENSO PER ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI REPERIBILITA'

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento potrà essere disposta dall'Ente.

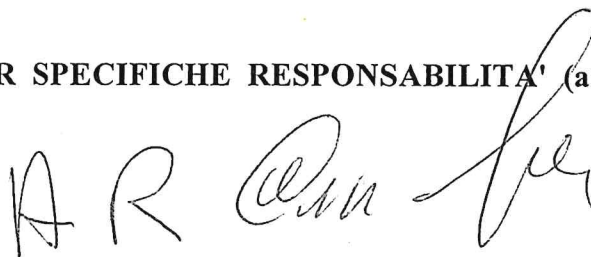
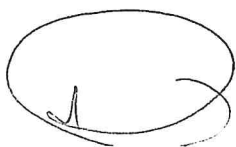
Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.

L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Di seguito si indicano i servizi per i quali è istituita la pronta reperibilità:

	Servizi per cui è istituita la pronta reperibilità	Turni ore	N° addetti
1	Servizi demografici (sabato e festivi)	12	1
2	Servizio tecnico		
	Lunedì e giovedì	15	1
	Martedì, mercoledì e venerdì	18	1
	Sabato e festivi	24	1
3	Servizio vigilanza	12	Max 3

ART. 15 — INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.4.99)



L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 — che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo di € 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei singoli Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori

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 ai Responsabili di Settore che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Settore definire — con apposito atto scritto e motivato — l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità è determinata in €. 300,00 lordi annui.

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di €. 300,00.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (e mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per le indennità delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008.

ART. 16 — INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

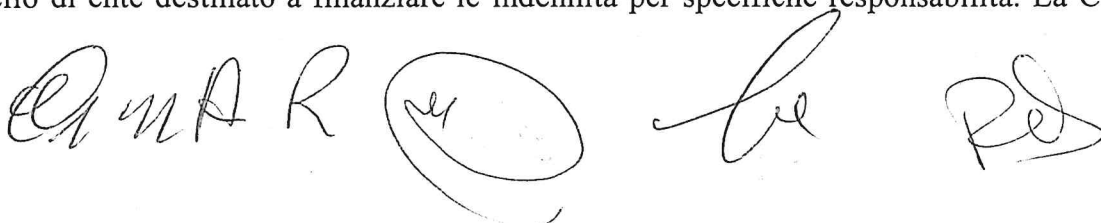
In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e servizi, la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza



dei Responsabili di Settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di Settore dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- 1) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- 2) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- 3) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
- 1) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b) Responsabilità di sistemi relazionali complessi, che comprende:

- 1) Responsabilità di processo nella relazione con l'utenza;
- 2) Rapporti con l'utenza di particolare complessità, che comprendono informazioni sul procedimento, illustrazione della normativa, individuazione delle soluzioni al caso concreto ed eventuale supporto nella redazione di documenti;
- 3) Attività intersettoriale, con diversificazione dell'utenza di riferimento;

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di Settore applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità;

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è da effettuarsi utilizzando la Tabella sottostante "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate mensilmente.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per le indennità delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008.

La misura della proporzione è rapportata al limite del fondo, previa verifica in merito alla possibilità di razionalizzare gli incarichi.

TABELLA

Per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche Responsabilità
(art., 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti 20
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
4) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5

b)	RESPONSABILITA'	SISTEMI	Max punti 15
----	-----------------	---------	--------------



AR





RELAZIONALI COMPLESSI	
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Rapporti con l'utenza non limitati alla mera informazione, con istruttoria di procedimento complesso	Punti da 1 a 5
3) attività intersettoriale, implicante rapporti con utenza di diversa tipologia	Punti da 1 a 5

Fattispecie sub a)

PUNTEGGI

INDENNITA'

Da 15 a 20	fino a max	€ 2.500,00
Da 8 a 14		€ 1.500,00
Da 4 a 7		€ 500,00

Fattispecie sub b)

PUNTEGGI

INDENNITA'

Da 13 a 15	fino a max	€ 1.500,00
Da 9 a 12		€ 1.000,00
Da 4 a 8		€ 500,00

In caso di attribuzione di punteggio inferiore al minimo (4), non verrà conferito l'incarico

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 17 - COMPENSI PREVISTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17.1 - Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

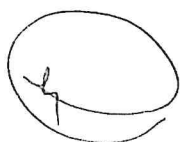
- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente.

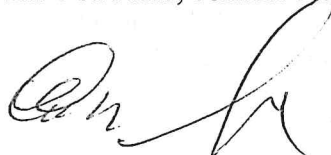
Art. 17.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera K) del CCNL 01.04.1999

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
- Risorse destinate alla sicurezza urbana e stradale, comma 5 bis art. 208 del Codice della Strada;



AR




Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente.
La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 17.3 – Compensi di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999

Ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 saranno destinate annualmente le risorse per il personale impiegato nel processo di riorganizzazione dei servizi finalizzato 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.

Per dare corretta applicazione all'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, si individua il seguente percorso:

- a. Elaborazione, da parte del Responsabile di Settore, di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali, con l'individuazione degli obiettivi e dei relativi elementi di verifica da parte dello stesso Responsabile, entro il 15 novembre dell'anno precedente. In deroga, per il corrente anno, i progetti potranno essere presentati senza limiti temporali, purchè compatibilmente con la realizzazione dello stesso;
- b. individuazione, in sede di approvazione del bilancio, delle risorse destinate al finanziamento degli incentivi del personale legate all'incremento di servizi, con una diretta correlazione tra il progetto elaborato, le risorse messe a disposizione ed il personale coinvolto;
- c. accertamento, a consuntivo, dell'effettivo conseguimento dei risultati preventivati; eventuali "economie" non saranno ripartibili;
- d. erogazione degli incentivi, con i criteri definiti dal contratto decentrato.

Le condizioni per l'attuazione della disciplina sono le seguenti:

- a. i progetti devono necessariamente comportare un incremento della quantità e/o della qualità dei servizi prestati dall'ente ad alta visibilità interna ed esterna, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna documentabile e verificabile; i progetti si svolgono nell'ambito dell'orario di servizio.
- b. ai miglioramenti determinati dai progetti deve essere data evidenza attraverso l'applicazione di opportuni indicatori quali-quantitativi.
- c. Il risultato di ogni progetto deve essere verificabile attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo ed il confronto con indicatori standard desumibili da:
 - I. risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;
 - II. risultati ottenuti da altri enti (confronto con altre realtà similari).
 - III. bisogni e domande a cui occorre dare risposta;
 - IV. margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.

- d. I progetti devono essere conseguiti attraverso un apprezzabile ruolo attivo e determinante del personale interno.
- e. le risorse destinate ai progetti sono analiticamente quantificate e illustrate nella relazione finanziaria da allegare al contratto decentrato.
- f. le risorse, rese disponibili solo a consuntivo, saranno erogate dopo aver accertato i risultati.
- g. le risorse dovranno essere necessariamente previste nel bilancio annuale e nel PEG.
3. I progetti dovranno essere redatti, ai fini di una corretta leggibilità e verificabilità, secondo le indicazioni di legge.

Art. 17.4 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011- sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento di organizzazione), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Settore.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

ART. 18 - RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL' ART. 54 DEL CCNL DEL 14.09.2000

In applicazione dell'art. 54 del CCNL, si prevede che una quota, pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti, sia destinata all'erogazione di incentivi in favore dei messi notificatori;

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate;

ART. 19 - PROGETTO "SGATE"

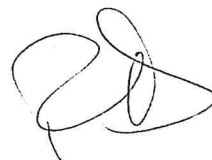
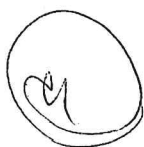
Si prevede l'attribuzione di un incentivo al personale impegnato nella realizzazione del progetto "SGATE" (sistema di gestione agevolazioni tariffe energetiche), nella misura del 50% dei rimborsi ricevuti;

L'attribuzione del compenso incentivante al personale interessato sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- il 25% è destinato al Rendicontatore, nominato con deliberazione giuntale;
- la restante somma viene ripartita tra tutto il personale interessato in proporzione all'apporto individuale di ciascuno, sulla base dei vigenti indicatori.

CAPO VI — PREMIO DI EFFICIENZA

ART. 20- DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA



Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura dei due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile di Settore e/o la Conferenza dei Responsabili— a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale — propone alla Giunta la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Il Responsabile di Settore valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III — DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 21 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

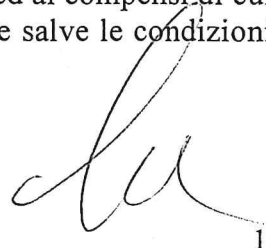
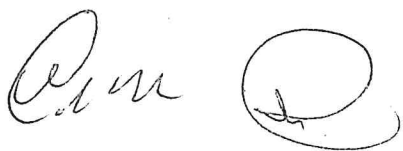
Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione all'art. 3 comma 11 del CCNL 14/09/2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c) alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

ART. 22 SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

ART. 23 – TELELAVORO (lavoro a distanza)



Per i dipendenti partecipanti a progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- a) Gli oneri di esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
- b) Nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
- c) Si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art.6 lettera a) , nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

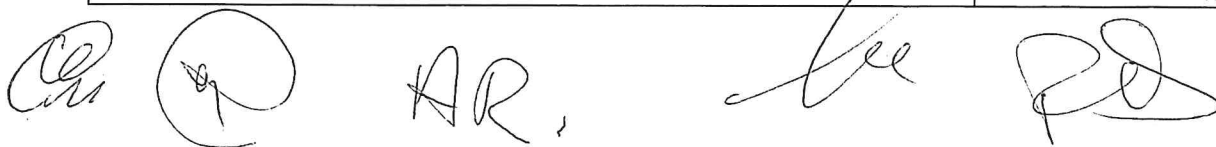
ART. 24 PERSONALE COMANDATO

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/01/2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti artt.6, lett. a) , b) e c) e 9, nonché alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio (Eventuali decreti di nomina per attribuzione particolare responsabilità, prospetti mensili per l'attribuzione dei buoni pasto contenenti la preventiva autorizzazione all'espletamento del lavoro straordinario, nei limiti del budget orario assegnato e previamente comunicato dall'ufficio personale del Comune di Fisciano).

ART. 25 RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' A SEGUITO DEL PROCESSO DI DEPURAZIONE

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.03.1999 e dall'art. 31, comma 7 del CCNL del 14.09.2000, è pari ad € 169.250,99 e risulta, pertanto, per l'anno 2017, così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di disagio	€ 700,00
Indennità maneggio valori	€ 1.000,00
Indennità di turno	€ 30.000,00
Indennità di rischio	€ 0
Indennità di reperibilità	€ 19.500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 17 lett. f)	€ 38.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 17 lett. i)	€ 550,00
P.E.O. 2017	€ 14.591,00
Performance	€ 31.718,99
Incentivi per la progettazione (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	€ 16.281,00
Ici	€ 7.342,00
Condono	€ 3.779,00

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Ch', a circular stamp or signature, the initials 'AR', a long, flowing signature, and another signature that looks like 'PD'. The page number '1' is written at the bottom right.

Art. 208	€ 3.994,00
Progetto "SGATE"	€ 831,00
Messi	€ 964,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti di cui agli artt. da 6 a 13 verranno portati in aumento delle somme indicate al precedente art. 15 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Le somme di cui all'art. 14, non utilizzate o non attribuite, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, in applicazione dell'art. 17, comma 5 del CCNL 1.04.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1 del CCNL del 2004.

Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo non si applicano alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato.



