

CITTA' DI FISCIANO

IPOTESI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2015

La delegazione di parte pubblica, costituita in applicazione dell'art. 14 del CCNL 22.01.2001 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL 1.4.1999 e la parte sindacale, costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL 1.4.1999, riunitesi nella sede del Comune di Fisciano, in data _____ 2015 hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione e durata.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente all'anno 2015.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

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, c. 3 del D.lgs 165/2001);
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; Nel caso in cui insorgano 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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza.

TITOLO II

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 3

Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

- 1 A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

RISORSE STABILI		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	197.357,52
Riduzione del 3% dello Straordinario CCNL 1/4/1999 art. 14	Risparmio 3% straordinario	
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	9.212,58
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	7.429,50
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	-
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	11.570,05
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	13.716,19
Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio	2.931,24
Incrementi per riduzione stabile fondo straordinario	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999	
Incrementi per decentramento e trasferimento funzioni	Art. 15 c. 1 l. L CCNL 1/4/1999	
Assegni anzianità e <i>ad personam</i> cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)	Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001	18.315,09
Integrazioni per incremento dotazione organica	Art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999	
Riduzioni di fondo per la parte fissa	Specificare	
Altre risorse fisse con carattere certezza e stabilità	Art. 33 c. 4 lett.A	2.039,52
TOTALE		262.571,69
Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte stabile		Euro
Decurtazione del fondo di parte fissa per riduzione proporzionale dei cessati e P.O.		36.774,34
Totale decurtazione		36.774,34
TOTALE RISORSE STABILI		225.797,35
RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Progettazioni interne	11.337,87
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Altre specifiche disposizioni di legge	2.267,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Ici	12.564,55
CCNL 14/09/00 art. 27	Liquid. Sentenze favorevoli all'ente	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. D L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	19.444,44
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	331,72
Art. 16 commi 4-6 del Dl n. 98/2011	Piani di Razionalizzazione	
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate anno precedente	
Altre risorse variabili		6.613,76
Altre risorse variabili		1.896,48
Decurtazioni di parte variabile		
TOTALE risorse variabili		54.455,06
Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte variabile		Euro
Decurtazione del fondo di parte fissa per riduzione proporzionale dei cessati e P.O.		12.083,33
TOTALE RISORSE VARIABILI		42.371,73
TOTALE GENERALE		268.169,08

TITOLO III
Depurazione del fondo

Art. 4

Risorse destinate all'indennità di comparto, Progressioni orizzontali
Riclassificazione agenti di polizia locale

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione, per l'anno 2013, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL 22.01.2004, dalle risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria di cui all'art. 14, comma 2, lett. b del CCNL 01.04.1999, nonché dagli importi destinati alla riqualificazione degli agenti di Polizia Locale, di cui all'art. 7, comma 7 del CCNL 1.4.1999, per come di seguito meglio specificato:

Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	€ 16.149,00
Progressioni orizzontali dal 1999 al 2013	lett.b	€ 91.597,21
Riclas. agenti di polizia locale	CCNL 1999 Art.7 c. 7	€ 560,97
Totale		€108.307,18

TITOLO IV°

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle
risorse umane ed alla produttività

Art. 5

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che, per l'anno 2015, il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, risulta essere pari ad € 25.450,30;
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali nonché, in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT);
3. Sono escluse dal fondo di cui al comma 1 anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento di servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 dello stesso Codice della strada.

Art. 6

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività
svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie B ed A, che svolge la propria attività in condizioni

particolarmente disagiate, stentate e/o faticose. Tale disagio può essere rappresentato anche da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente, senza che ciò dia diritto a specifiche indennità (es. indennità di turno);

2. Per le stesse motivazioni, l'indennità di disagio non è cumulabile con altre indennità, quali, ad esempio, l'indennità di rischio, quella di turno o di reperibilità, né può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, bensì per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata;
3. Le parti convengono di considerare attività disagiate, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, le seguenti:

N.ro	Attività professionale svolta	N. addetti
1	Pulizia Casa Comunale	02

4. Il compenso mensile per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in € 30,00 lorde mensili;
5. Tale importo è corrisposto proporzionalmente ai giorni di effettiva presenza in servizio;
6. Per la corresponsione dell'indennità di disagio è prevista una somma pari ad € 650,00.

Art. 7

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa mensili e che risponde di tale maneggio;
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuamente maneggiati.
3. L'indennità spetta per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio;
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornalieri ad un massimo di € 1,55;
5. I servizi individuati e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono i seguenti:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Addetti	Indennità individual e
Economato	1	€ 1,55
Vigili	1 unità per turno	€ 1,00
Anagrafe	2	€ 0,52

6. Per la corresponsione dell'indennità maneggio valori è prevista una somma pari ad € 950,00.

Art. 8

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL 14.09.2000. In particolare:

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

- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali e/o derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabili dal comma 5 del predetto art. 22 del CCNL 14.09.2000;
- e) al personale turnista che lavora nella settimana in cui ricade il festivo infrasettimanale, va ridotto il debito orario contrattuale e gli spetta l'indennità di turno festiva;
- f) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previsti € 30.000,00.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

- 1 L' indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale; 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;
- 2 L'indennità di rischio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità, quali, ad esempio, l'indennità di disagio, turno o reperibilità, né può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, bensì per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata;
- 3 E' quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- 4 Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile;
- 5 Le attività soggette a rischio e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	Addetti	Somma presunta
-	0	€ 0

Art. 10

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

- 1 L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000, come integrata dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente, non differibili e riferite a servizi essenziali.
 - a) é quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno: Tale importo è raddoppiato (€20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - b) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - c) è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%;
 - d) non spetta durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio, remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

- 2 Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio, secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione;
- 3 Per quanto non previsto, si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o per altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità per reperibilità non è corrisposta;
- 4 I servizi per i quali è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:

N.ro	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	Turni Ore	N. addetti
01	Servizi demografici (Sabato e Festivi)	6	1
02	Servizio tecnico		
	Il lunedì e il giovedì	15	1
	Martedì, mercoledì e venerdì	18	1
	Sabato e festivi	24	1
03	Servizio Vigilanza	12	3

- 5 Le risorse destinate al pagamento dell' indennità di reperibilità sono € 19.500,00;

Art. 11

Risorse destinate al pagamento per l'attività prestata nel giorno di riposo settimanale

- 1 Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 24 c. 1 del CCNL 14.09.2000, sostituito dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001, è corrisposta la maggiorazione del 50% della retribuzione oraria;
- 2 Le risorse destinate al pagamento di tale indennità ammontano ad € 1.550,00;

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 1 L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo, dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006), prevede che il personale appartenente alle categorie B, C e D, cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta una indennità annuale, fino ad un massimo di € 2.500.
- 2 In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL 1.4.1999, spetta alla contrattazione integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità;
- 3 In applicazione dei commi precedenti, si richiamano i criteri già approvati dalla delegazione trattante nella seduta del 3.12.2010 e recepiti con atto giuntale n. 235 del 9.12.2010;
- 4 L'indennità per specifiche responsabilità ha natura fissa e ricorrente;
- 5 L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per l'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. 78/2008;
- 6 In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità), l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
- 7 L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità è di € 42.600,00;

- 8 I soli risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie per l'Amministrazione.

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 1 Per i dipendenti, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300 annuali.
- 2 Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile di tributi
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Formatore professionale
f) Responsabile di archivi informatici
g) Ufficiale giudiziario
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

- 3 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato;
- 4 L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per l'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. 78/2008;
- 5 In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità), l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
- 6 Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari ad € 0;
- 7 I soli risparmi derivanti dall'applicazione dell' art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie per l'Amministrazione.

Art. 14

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) Permanenza di almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata;
- b) Le progressioni economiche, in base ad un piano triennale, approvato dalla conferenza dei titolari di posizioni organizzativa, sono attribuite in modo selettivo ad una quota annuale non superiore al 25% dei dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della

performance dell'Ente, nonché in base alle risorse disponibili. Possono concorrere alle progressioni economiche i dipendenti collocati nelle prime due fasce di merito di cui all'art. 17 del Regolamento sulla Performance, che abbiano maturato i punteggi minimi indicati nei fattori di valutazione definiti dal sistema di valutazione;

- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, nell'ambito comunque della predetta quota annuale;
- c) La progressione economica si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati nell'art. 5 del CCNL 31.03.1999 per ogni categoria del personale;
- d) Le parti convengono che, in applicazione del predetto art. 5, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie siano quelli previsti nell'allegato A del CCDI stipulato in data 1° luglio 2005;
- e) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età;
- f) Assenza di sanzioni disciplinari nell'ultimo triennio.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria, secondo la disciplina del presente articolo, con riferimento all'anno 2015, sono destinate risorse pari ad € 5.141,17.

Art. 15

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

- 1 Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
- 2 La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce applicazione del disposto di cui all'art. 4 comma 2, lettera b) del CCNL 1.4.1999, relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3 La ripartizione avverrà secondo il vigente "Sistema di Misurazione e valutazione della Performance" (delibera di G.C. n. 120/2012);
- 4 Sono esclusi dalla ripartizione i dipendenti inseriti negli incentivi superiori a € 2.500,00 annui di cui ai successivi artt. 16, 17, 18 e 19;
- 5 I risparmi ~~andranno ad integrare, per l'anno successivo,~~ ^{non sono in corso e di cui si è provveduto} le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio, per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

- 6 Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per il corrente anno sono pari ad € 31.099,00;

più le economie di cui al comma 5, dovute connesso alle Opus. Unica

Art. 16

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

- 1 La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente, al fine di incentivarne le prestazioni, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/2001). E' quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo di cui all'art. 3.

*Altre * volte durante l'anno di lavoro*

- 2 Qualora per l'erogazione di tali risorse in favore dei dipendenti sia prevista dalla normativa di riferimento l'individuazione, mediante contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri di attribuzione e non si sia ancora provveduto in tal senso, le parti convengono che tale disciplina trovi attuazione a seguito di un successivo contratto integrativo.
- 3 In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate, per l'anno 2014, si prevede quanto segue:
- Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18 della L. 109/94 e ss.mm.ii (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche), ammontano ad € 11.337,87;
 - Le risorse destinate all'incentivazione del personale dipendente per l'accertamento dell'evasione ICI sono pari a € 9.045,95;
 - Le risorse destinate all'incentivazione del personale dipendente per il condono edilizio ammontano ad € 1.632,24;
 - Le risorse destinate alla sicurezza urbana e stradale, al potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni, ai sensi del comma 5 bis dell'art. 208 del Codice della strada, sono pari ad € 4.751,36;
- 4 Per la disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge, si rinvia ai vigenti regolamenti e/o criteri approvati.
- 5 Le somme relative alle prestazioni rese ai sensi dell'art. 208 del Codice della strada, saranno liquidate in favore dei beneficiari solo ad avvenuta verifica degli incassi effettuati. NC

Art. 17

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000

- 1 In applicazione dell'art. 54 del CCNL, si prevede che una quota, pari al 25% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti, sia destinata all'erogazione di incentivi in favore dei messi notificatori;
- 2 Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate;
- 3 Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari ad € 238,84;

Art. 18

Progetto "SGATE"

- 1 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;
- 2 L'attribuzione del compenso incentivante al personale interessato sarà effettuata secondo i seguenti criteri:
- il 25% è destinato al Rendicontatore, nominato con deliberazione giuntalesca;
 - la restante somma viene ripartita tra tutto il personale interessato in proporzione all'apporto individuale di ciascuno, sulla base dei vigenti indicatori.
- 3 Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari, per l'anno 2015, ad € 1.365,47;

Art. 19

Criteria e modalità di attribuzione dell'incentivo I.C.I.

Premessa

L'art. 4, comma 2, lett. h) del C.C.N.L. 01.04.1999 rimette alla contrattazione decentrata la definizione dei "criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera K", cioè delle "risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale".

L'erogazione degli incentivi ICI rientra tra tali materie, essendo disciplinata dalle seguenti leggi:

- Legge 23.12.1996, n. 662, art. 3, comma 57: "Una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili può essere destinata al potenziamento degli uffici";
- D.Lgs. 15.12.1997, n. 446, art. 59, che rimette al Regolamento comunale sull'ICI di "prevedere che, ai fini del potenziamento degli uffici tributari del Comune, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge 23.12.1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto".

Il vigente Regolamento sull'Imposta Comunale sugli Immobili, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 93 del 21.12.2009, in vigore dal 1° gennaio 2010, all'art. 19 stabilisce che: "la percentuale del 10% da applicare ai maggiori proventi riscossi per l'imposta nell'esercizio trascorso in virtù del perseguimento dell'evasione e dell'emissione di atti di accertamento ed esiti positivi di vertenze fiscali andrà a costituire un fondo da utilizzare:

- per il finanziamento di acquisti di attrezzature, dotazione di materiale informativo ed informatico, interventi di formazione al personale;
- per l'attribuzione al personale addetto all'ufficio tributi di somme, quale compenso incentivante da corrispondere in aggiunta ai fondi aventi tali finalità, previsti dai contratti collettivi di lavoro, nonché per la stipulazione di eventuali convenzioni con personale che abbia maturato competenze specifiche nel settore tributario".

Il medesimo articolo precisa, altresì, che "le somme, se destinate al personale, sono attribuite a ciascun dipendente, secondo criteri da definirsi con apposito Regolamento".

Il vigente «Regolamento per la ripartizione degli incentivi per l'attività di controllo dell'I.C.I.», approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 30.12.2014, all'art. 3, comma 2, stabilisce i criteri di attribuzione del suddetto compenso incentivante al personale addetto all'Ufficio Tributi.

Ciò premesso, si conviene quanto segue:

Compenso

1. E' prevista l'attribuzione di un compenso incentivante per l'attività di controllo e lotta all'evasione I.C.I. in favore di tutto il personale addetto all'Ufficio Tributi, benché in misura diversa, ivi compreso il personale assunto con contratto a tempo determinato, sempre che effettui prestazioni pari o superiori a quattro mesi.
2. Il compenso é correlato al raggiungimento di obiettivi di recupero dell'evasione I.C.I. in termini di effettivo incasso e, su questi valori, viene calcolata la percentuale annuale pari al 10%.
3. Il fondo ICI viene stanziato nel Bilancio annuale di Previsione per un importo che non può eccedere il 10% delle somme effettivamente riscosse nell'anno precedente, al netto di spese, sanzioni e interessi, derivanti dagli avvisi di accertamento e di liquidazione notificati.

Obiettivi

1. Recupero evasione I.C.I. dall'anno 2006 in poi.
2. Allargamento della base contributiva ai fini del perseguimento della "equità fiscale", che si concretizza in un maggior gettito d'imposta e nella possibilità di riduzione delle aliquote a vantaggio di tutti i contribuenti.
3. Ad inizio anno e, comunque, nell'immediatezza dell'approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario di riferimento, il Responsabile dell'Ufficio Tributi predispone una dettagliata relazione sull'attività di recupero svolta nell'anno precedente dall'ufficio e sugli obiettivi che sono stati raggiunti.

Criteri

1. La Giunta Municipale, cui la relazione viene sottoposta, può deliberare, nel rispetto delle modalità indicate dall'art. 3, comma 1 del vigente Regolamento comunale, di destinare tutto o parte del fondo I.C.I. in favore dell'ufficio tributi.
 2. In tal caso, l'attribuzione del compenso incentivante in favore del personale interessato verrà effettuata in base ai seguenti criteri:
 - a) al funzionario Responsabile dell'Ufficio Tributi spetta un incentivo pari al 35% del fondo;
 - b) la restante somma viene suddivisa in due parti:
 - la prima parte, pari al 40 %, è suddivisa in eguale misura tra tutti i componenti dell'ufficio tributi, esclusi gli addetti al servizio I.C.I., in quanto essi, con il loro lavoro, consentono a questi ultimi di occuparsi a tempo pieno della materia;
 - la seconda parte, pari al 60 %, è destinata al personale addetto al servizio I.C.I., e dovrà essere ripartita nel seguente modo:
 - la quota corrispondente al 56% è corrisposta al Responsabile del procedimento;
- la rimanente quota, corrispondente al 44%, è corrisposta, ovvero suddivisa in eguale misura, al personale assegnato al servizio.

Art. 20

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

- 1 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 € 159.861,90 e risulta, pertanto, per l'anno 2015, così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di disagio	€ 650,00
Indennità maneggio valori	€ 950,00
Indennità di turno	€ 30.000,00
Indennità di rischio	€ 0
Indennità di reperibilità	€ 19.500,00
Indennità art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000	€ 1.550,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 42.600,00

P.E.O. 2015	
Performance	€ 5.141,17
Progettazioni	€ 31.099,00
Ici	€ 11.337,87
Condono	€ 9.045,95
Art. 208	€ 1.632,24
Progetto "SGATE"	€ 4.751,36
Messi	€ 1.365,47
	€ 238,84

- 2 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).
- 3 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.
- 4 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.

TITOLO V° DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21 Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:
IL PRESIDENTE

IL RESP. SERV. PERSONALE

I COMPONENTI

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI

PER LA R.S.U.

[Handwritten signatures of the Public Party, Syndicate, and R.S.U. representatives]