

VERBALE DI RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE del 21 dicembre 2018

Presenze

OGGETTO = SOTTOSCRIZIONE CCDI 2018 DEFINITIVA

1. per la parte pubblica

- Dott.ssa Francesca Perrone – Segretario Generale _____
- Dott. Antonio Modugno – Dirigente dell'Ufficio Personale _____
- Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata – Dirigente 3^a Ripartizione _____

2. Per la parte sindacale

per le RSU:

Andria Angelo _____
Lato Angela _____
Digiorgio Cosimo _____
Pignatelli Francesca _____
Montemurro Antonio _____
Resta Francesco _____
Scarano Antonio _____

per OO.SS. territoriali

CGIL Funzione Pubblica Tiziana Ronsisvalle, in qualità di Segretaria FP CGIL Provinciale DELEGA MONTEMURRO ANTONIO _____

CISL FP Cosimo Muliere, in qualità di delegato alla contrattazione Autonomie locali _____

C.S.A. - EE.LL. Vincenzo Zaccaria e Antonia Greco, in qualità di delegati provinciali _____

U.I.L. EE.LL. Diego Murri delegato Provinciale _____



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di TARANTO

Ufficio Personale

VERBALE DI RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE del 21 dicembre 2018

L'anno 2018 il giorno 21 del mese di dicembre alle ore 12,00 si è riunita la Delegazione Trattante presso il Comune di Massafra, per discutere gli argomenti proposti da alcune OO.SS. in specifiche richieste.

Sono presenti:

1. per la parte pubblica

- Dott.ssa Francesca Perrone – Segretario Generale
- Dott. Antonio Modugno – Dirigente dell'Ufficio Personale
- Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata – Dirigente 3[^] Ripartizione

2. Per la parte sindacale

per le RSU:

Andria Angelo
Cofano Lucia
Digiorgio Cosimo
Pignatelli Francesca
Montemurro Antonio
Resta Francesco
Scarano Antonio

per OO.SS. territoriali

CGIL Funzione Pubblica Tiziana Ronsisvalle, in qualità di Segretaria FP CGIL Provinciale *Tiziana Ronsisvalle (segretario)*
CISL FP Cosimo Muliere, in qualità di delegato alla contrattazione Autonomie locali
C.S.A. - EE.LL. Vincenzo Zaccaria e Antonia Greco, in qualità di delegati provinciali
U.I.L. EE.LL. Diego Murri delegato Provinciale *Diego Murri*

Il Presidente comunica che con delibera di giunta n. 248 del 21.12.2018 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente.

Invita tutti i presenti alla sottoscrizione del contratto definitivo da inviare all'ARAN nei cinque giorni successivi, le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente 2018.

Per la parte pubblica

- Dott.ssa Francesca Perrone – Segretario Generale *F. Perrone*
- Dott. Antonio Modugno – Dirigente dell'Ufficio Personale _____
- Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata – Dirigente 3[^] Ripartizione _____

Per la parte sindacale

per le RSU:

Andria Angelo *Andria Angelo*
Digiorgio Cosimo *Digiorgio Cosimo*
Pignatelli Francesca *Pignatelli Francesca*
Montemurro Antonio *Montemurro Antonio*



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di TARANTO

Ufficio Personale

Resta Francesco [Signature]
Scarano Antonio [Signature]
Lato Angela [Signature]

per OO.SS. territoriali

CGIL Funzione Pubblica Tiziana Ronsisvalle, in qualità di Segretaria FP CGIL Provinciale [Signature]
CISL FP Cosimo Muliere, in qualità di delegato alla contrattazione Autonomie locali [Signature]
C.S.A. - EE.LL. Vincenzo Zaccaria e Antonia Greco, in qualità di delegati provinciali [Signature]
U.I.L. EE.LL. Diego Murri ~~delegato~~ Provinciale [Signature]
SECRETARIO [Signature]

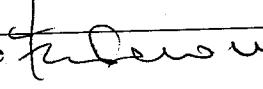


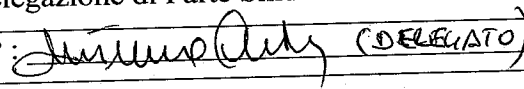
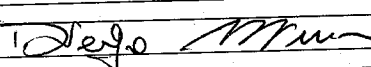
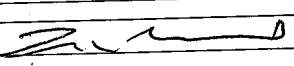
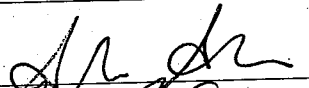

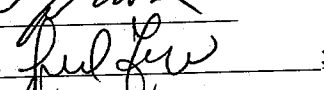
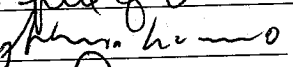
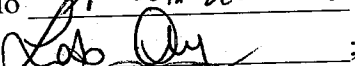

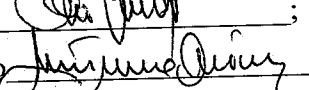
CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2018**

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n° 248 del 21.12.2018 di autorizzazione
 Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione del CCDI 2018;
 L'anno 2018, il giorno 21 del mese di dicembre, in Massafra, nella sede
 comunale di Via Livatino, sono convenute le persone sotto elencate e firmatarie;

	Per la Delegazione di Parte Pubblica :
	Il Presidente: Segretario Generale - Dott.ssa Francesca Perrone 
	I Dirigenti: Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata Dott. Antonio Modugno

	Per la Delegazione di Parte Sindacale :
	CGIL FP :  (DELEGATO)
	CISL FPS : _____
	UIL FPL : 
	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI :  ;
	SULPM : _____
	RSU :
	Andria Angelo  ;
	Resta Francesco  ;
	Pignatelli Francesca  ;
	Scarano Antonio  ;
	Lato Angela  ;
	Di Giorgio Cosimo  ;
	Montemurro Antonio  ;

Premesse all'accordo 2018

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato l'anno 2017, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si è proceduto a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nel contratto nazionale precedente.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
4. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo.

Art. 2

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

Il fondo delle risorse decentrate – parte stabile – è stato costituito con determinazione del dirigente del servizio competente con Determine n. 33 del 23.01.2018 e n. 2114 del 10.12.2018.

Le risorse variabili non possono, in alcun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche (orizzontali) e l'indennità di comparto.
Gli indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate sono state formulate con Deliberazione Giunta Comunale n. 214 del 13.11.2018.

Art. 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono individuate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa vigente in materia.

Art. 4

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 3 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie a assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.

Compensi per trattamenti economici accessori previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri disciplinati negli articoli successivi.

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressioni orizzontale, previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, saranno destinate risorse per € 23.000,00 da assegnare in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle risultanze delle performance individuali dell'ultimo biennio come da tabella allegata:

CATEGORIA	N° DIPENDENTI AVENTI DIRITTO	N° POSIZIONI DA METTERE A BANDO
B	9	6
C	20	12
D	10	6

Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - i vigenti CCNL e la vigente normativa prevedono che il sistema di incentivazione della produttività individuale e collettiva siano destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa è oggetto di regolamentazione di competenza dell'Organo di governo.

Art. 5

Verifica della possibilità per l'integrazione sino all'1,18% del monte salari 1997 – Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente.

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. I Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale, propongono il contenuto specifico dei progetti e il relativo costo. **I progetti sono approvati dalla Giunta nell'ambito del Piano della Performance o, se approvati in data successiva, in collegamento con il medesimo Piano della Performance.**

L'attuazione degli stessi è demandata ai dirigenti competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Il finanziamento del compenso per incentivare il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti deve trovare la sua fonte nell'eventuale incremento delle risorse variabili del fondo, che l'ente potrà effettuare nel rispetto delle norme contrattuali.

Le parti prendono atto della possibilità di integrare il fondo delle risorse decentrate – parte variabile – dell'1,18 % del monte salari 1997, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 4, del CCNL 01/04/1999, pari ad un importo massimo di € 50.799,00.

L'importo da destinare al finanziamento dei suddetti progetti, nel limite massimo di € 50.799,00 potrà essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'organismo di valutazione e dell'organo di controllo interno delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

Art. 6

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di turno

Il servizio di Polizia Locale è organizzato su due turni, antimeridiano e pomeridiano, di n. 6 ore e 15 minuti.

L'indennità spettante ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14/09/2000 viene corrisposta nel mese successivo a quello di effettuazione dei turni.

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018 = € 41.000,00

Indennità di reperibilità

La pronta reperibilità viene assicurata dal personale appartenente ai seguenti Servizi, secondo un Regolamento, che dovrà essere integrato dall'ente nel rispetto delle relazioni sindacali:

Polizia Locale - Stato civile - Igiene urbana - Cimitero - Segnaletica - Servizio tecnico manutentivo.

L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento.

Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018 = € 27.500,00 (anno ~~2017~~
27.500,00).

Indennità per orario ordinario notturno, orario ordinario festivo, orario ordinario notturno-festivo, festività infrasettimanale, mancato riposo (art.24 commi 1,2 e 5 CCNL 14/09/2000).

L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018 = € 14.500,00 (anno ~~2017~~ €
~~14.500,00~~)

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni, come indicate dall'allegato B).del DPR 347/83:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti.

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018 = € 1.600,00 (~~anno 2017 € 2.500,00~~)

Indennità di disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30,00 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta dai Dirigenti al proprio personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.).
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio).
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, (necrofòri, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2017 = € 0

Indennità di maneggio valori

- L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

- Valori annui maneggiati importo indennità

CONTRATTO DECENTRATO COMUNE DI MASSAFRA - ANNO 2018

(Handwritten signatures and initials)

- • fino ad € 2.000,00	€ 0,00
- • da € 2001,00 a € 5.500,00	€ 0,50
- • da € 5.501,00 a € 13.000,00	€ 0,75
- • da € 13.001,00 a € 26.000,00	€ 1,00
- • da € 26.001,00 a € 40.000,00	€ 1,25
- • oltre 40.000,00	€ 1,50

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018 = € ~~1.100,00~~ 400,00 (anno ~~2017~~ 2018)

Indennità per specifiche responsabilità – Art.17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

1. L'istituto in oggetto, regolato dall'articolo 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1° aprile 1999, è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i dirigenti ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo. Questa indennità può essere corrisposta al personale delle categorie B, C e D (non può essere erogata al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizioni organizzative). Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

3. Fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio: ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante

l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente a commissioni di gara e/o concorso compreso il segretario verbalizzante;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi e giudiziari di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità correlate a supporto di organi collegiali e/o strategici;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività impicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.

4. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 9 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 euro.

Il minimo di € 500,00 può essere erogato in applicazione della rideterminazione indicata nel paragrafo successivo in caso di utilizzo superiore dei budget.

5. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze;

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

7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

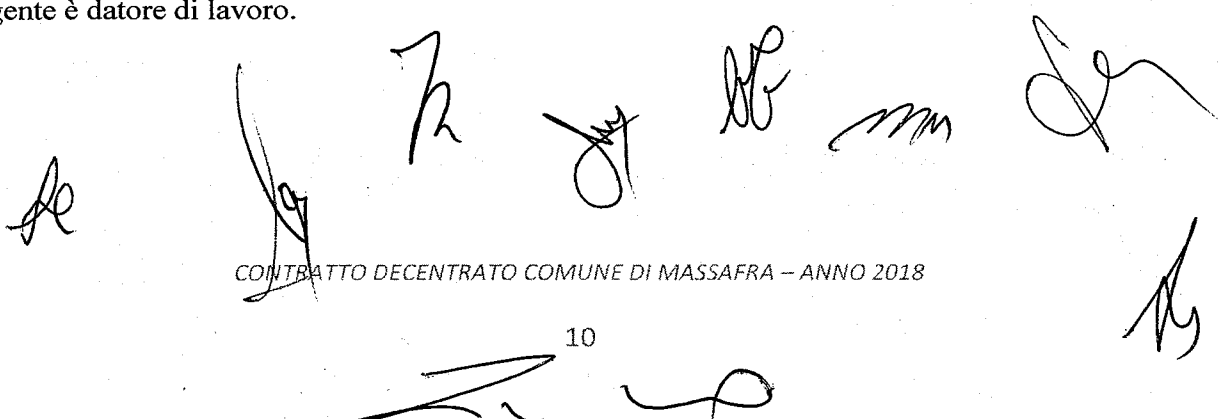
9. Eventuali residui scaturenti dal budget assegnato alla singola Ripartizione verranno ridistribuiti proporzionalmente alle altre Ripartizioni.

Ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui ai precedenti comma al fine di quantificare e monitorare la spesa annuale da destinare a tale istituto, viene quantificato preliminarmente un budget annuale per ogni ripartizione quantificato anche in base al personale assegnato di categoria D - C - B. Non è consentito ai singoli dirigenti l'assegnazione di specifiche responsabilità senza la relativa copertura finanziaria del budget assegnato.

Il budget attribuito a questo istituto non potrà essere superiore al 10% del fondo risorse decentrate salvo verifica della quantificazione delle risorse destinate alla produttività individuale, e dovrà essere assegnato ad ogni ripartizione a seguito di apposita conferenza dei dirigenti.

In caso di mancato accordo durante la conferenza dei dirigenti, l'assegnazione verrà disposta dal Segretario Generale.

Ogni dirigente non potrà ripartire somme superiori al quanto assegnato in conferenza dei dirigenti per le specifiche responsabilità, ed in caso di attribuzioni maggiori, la somma assegnata a ciascun dipendente verrà ridotta proporzionalmente anche derogando al minimo. Non potranno inoltre essere assegnate specifiche responsabilità in modo indiscriminato a tutti i dipendenti di cui il Dirigente è datore di lavoro.



Esempio ripartizione 4				
	n. fattispecie	resp attribuite dal dirigente	% assegnata	
dipendente 1	9	€ 2.500,00	25,25%	€ 1.598,02
dipendente 2	9	€ 2.500,00	25,25%	€ 1.598,02
dipendente 3	7	€ 1.700,00	17,17%	€ 1.086,65
dipendente 4	5	€ 1.000,00	10,10%	€ 639,21
dipendente 5	3	€ 500,00	5,05%	€ 319,60
dipendente 6	7	€ 1.700,00	17%	€ 1.086,65
		€ 9.900,00		€ 6.328,16

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018= € 31.562,81 (anno ~~2017~~ € ~~31.562,81~~)

Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/99

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie BC e D attribuite con atto formale dagli Enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, d'anagrafe, elettorale e responsabile dei tributi, addetti URP è riconosciuto un compenso annuale come segue:

- Ufficiale di Anagrafe o stato civile o elettorale con delega integrale € 300,00 annui lordi.
- Ufficiale di Anagrafe o stato civile o elettorale con delega parziale € 150,00 annui lordi
- Responsabile di almeno un tributo comunale € 300,00 annui lordi

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018= € 2.500,00 (anno ~~2017~~ € ~~2.500,00~~)

Art. 7

Compensi per produttività

Al compenso per produttività sarà destinata una quota prevalente del fondo.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente non dirigente, approvato dall'Organo di Governo dell'ente, deve prevedere che la valutazione sia effettuata secondo le nuove regole prescritte dal D.L. 95/2012 e, quindi, tenendo conto dei seguenti criteri:

- "raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali";
- "contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza";
- "comportamenti organizzativi dimostrati".

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2018= € 107.000,00 (anno ~~2017~~ € ~~109.000,00~~) + 4.000,00 Euro derivanti da riduzione stanziamenti indennità

Tale valore risulta variabile in quanto verrà determinato e liquidato quale differenza rispetto alla quota disponibile del fondo.

voce per un totale di € 111.000,00

Art. 8

Disciplina del lavoro straordinario

regole destinate tale istituto le norme del lavoro straordinario di MASSAFRA - ANNO 2018
 no 2017 per a € 10.700,00.

Preso atto che per l'anno 2017 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 risulta pari ad euro in €.

~~43.083,00~~ (ANNO 2017 € ~~43.083,00~~) così ripartito:

20% organi Istituzionali

20% per emergenze ultimo quadrimestre

30% ripartito in base al Personale attribuito in ogni Ripartizione

30% ripartito in base ad attività e priorità individuate dall'Amministrazione.

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 altresì 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 dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e succ.).

4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget economico dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno quadrimestralmente per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.

5. L'effettuazione del lavoro straordinario, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Dirigente, previa inserimento richiesta giornaliera debitamente motivata del dipendente, trasmessa tramite il software delle presenze in relazione a:

- a) Eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo e/o disservizio grave e immediato;
- c) casi di particolari esigenze tecnico-produttive;
- d) eventi eccezionali non programmati, collegati agli obiettivi prioritari individuati dall'Amministrazione nel P.E.G.;
- e) eventuali eccezioni all'inserimento nel software o autorizzazione preventivamente formalizzate dovranno essere adeguatamente motivate.

6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi e/o destinato alla banca delle ore.
8. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, il Dirigente procederà ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
9. Per quanto non previsto dai contratti nazionali in materia di lavoro straordinario, si applicano le disposizioni dettate dal D. Lgs. n. 66/2003 e del D. Lgs. n. 213/2004
10. I risparmi sul lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15 in sede di contrattazione decentrata ed integrativa con priorità di destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale così come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1998/2001.

Art. 9

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Art. 10

Norma finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2017.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs.n. 141/2011.