



Allegato C

Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015 (STIPULATA IL 16.12.2013)

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei dirigenti.
2. Gli effetti del presente CCDI decorrono dal 1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015 previsione a regime una volta che ci saranno i nuovi contratti collettivi nazionali che prevederanno una durata triennale sia per la parte giuridica che economica. Il presente CCDI ha validità fino al rinnovo della vigente contrattazione collettiva nazionale e conserva la propria efficacia fino alla stipula del CCDI successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che presiedono alle modalità di destinazione ed utilizzo delle risorse economiche di cui al Fondo Salario Accessorio, destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2

Oggetto del CCDI

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'articolo 40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali per il periodo 2006-2009.
2. Esso disciplina le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99 come modificati dal CCNL del 22.01.2004.
3. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali.
4. Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia al Protocollo d'Intesa sulle relazioni sindacali e alla normativa contrattuale nazionale di riferimento.

Art. 3

Tempi e procedure per stipula e rinnovo

1. Il presente CCDI è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 01.4.1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.
2. Non oltre il 31 luglio di ciascun anno le parti si incontrano per determinare, in sede di contrattazione decentrata, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.
3. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro tre mesi dalla loro sottoscrizione/applicazione, per l'eventuale rivisitazione del presente CCDI.

Art. 4

Risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per i dipendenti a tempo indeterminato (vedi dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 22.01.2004) sono, per l'anno 2013, determinate nel seguente modo:



RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ:

FONTI DI FINANZIAMENTO	IMPORTI PARZIALI (in euro)	IMPORTI (in euro)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (Unico importo consolidato - art. 31, comma 2, del CCNL del 22/01/2004)		
Art. 14, comma 4, del CCNL dell'01/04/1999: risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario	2.600,00	
Art. 15, comma 1, del CCNL dell'01/04/1999 lettere:		
a) Risorse storiche anno 1998	79.561,90	
b) Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.07.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti	0,00	
c) Gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.07.1996	0,00	
f) Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 29/93	0,00	114.767,30
g) L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED	9.181,77	
h) Risorse destinate all'indennità di lire 1.500.000 di cui art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995	0,00	
i) Fino allo 0,2% del monte salari dirigenza per riduzione stabile posti dirigenza in organico da destinare per fondo APO art. 17, c. 2, lett. c) (solo Regioni)	0,00	
j) 0,52% del monte salari anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	7.199,86	
l) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni	0,00	
Art. 15, comma 5, del CCNL dell'01/04/1999: per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	0,00	
Art. 4, comma 1, del CCNL del 05/10/2001: gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'01.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	8.630,87	
Art. 4, comma 2, del CCNL del 05/10/2001: integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data 01/01/2000 e sino al 31/12/2003	7.592,93	
Art. 32, del CCNL del 22/01/2004:		
comma 1) Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	5.204,85	
comma 2) Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la	4.197,46	9.402,31



Handwritten signature

Handwritten signature



quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo (Il comma 3 prevede che, per gli enti locali, l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti)		
comma 7) La percentuale di incremento del comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nel comma 3, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001 da destinare al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	0,00	
Art. 4, comma 1, del CCNL del 09/05/2006: incremento, dall'anno 2006, delle risorse dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 dello 0,50% del monte salari anno 2003 ove la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti		4.279,81
Art. 8, comma 2, del CCNL dell'11/04/2008: incremento, dall'anno 2008, delle risorse dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 dello 0,6% del monte salari anno 2005 ove la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti e l'Ente rientri nei parametri di cui al comma 1		5.218,22
Riduzione Fondo per progressioni storiche (Dichiarazione Congiunta 14 del CCNL 2002/2005 del 22.01.2004)		2.053,48
Incremento Dot. Org./Riorg. Stab. SERV. (art. 15 c.5 - P- Fissa CCNL 98-01)		0,00
Art. 4, comma 2, del CCNL del 05/10/2001 (dal 01/01/2004): integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data 01/01/2004		5.714,65
TOTALE RISORSE FISSE ANNO 2013		141.435,80

RISORSE DECENTRATE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ :

FONTI DI FINANZIAMENTO	IMPORTI (in euro)
Art. 15, comma 1, del CCNL dell'01/04/1999, lettere:	
d) Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni). Norma riformulata con l'art. 4, comma 4, del CCNL del 05/10/2001.	0,00
e) Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/96 e successive modifiche e integrazioni e dell'art. 73, comma 2, lettera b), del D.L. n. 112/2008.	0,00
k) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17: Incentivi progettazione area tecnica manutentiva LL.PP. (art. 92, c. 5, del d.lgs. n. 163/2006) – euro 12.116,32 Incentivi pianificazione area tecnica manutentiva LL.PP. (art. 92, c. 6, del d.lgs. n. 163/2006) – euro 5.000,00 Incentivi pianificazione area tecnica edilizia privata (art. 92, c. 6, del d.lgs. n. 163/2006) – euro 5.000,00 Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57, della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p), del d.lgs. n. 446/1997) – euro 16.500,00 Contenzioso tributario (art. 12. c. 1, lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro	48.116,32



1.500,00 Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40, del d.l. n. 269/2003) – euro 8.000,00	
m) Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	9.448,16
n) Per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995	0,00
Art. 15, comma 2, del CCNL dell'01/04/1999: in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	16.615,07
Art. 15, comma 5, del CCNL dell'01/04/1999: In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	0,00
Art. 17, comma 5, del CCNL dell'01/04/1999: somme non spese nell'esercizio precedente	0,00
Art. 54, comma 1, del CCNL del 14/9/2000: gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.	800,00
Art. 4, comma 2, del CCNL del 09/05/2006:	0,00
Art. 8, comma 3, del CCNL dell'11/04/2008:	0,00
Art. 4, comma 2, del CCNL del 31/07/2009	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2013	74.979,55

Verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122:

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La delibera della Corte dei Conti – Sezioni Riunite n. 51 del 04.10.2011 ha previsto che le risorse che affluiscono al fondo destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche e quelle riservate all'erogazione dei compensi legati agli incentivi per la progettazione e per l'avvocatura interna devono ritenersi escluse dall'ambito applicativo dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. La circolare della Ragioneria Generale dello Stato, concernente il conto annuale 2012, prevede che devono ritenersi escluse dall'ambito applicativo dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, ove presenti, le economie del fondo anno precedente, le quote per progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, del d.lgs. n. 163/2006, le risorse conto terzi individuale e conto terzi collettivo, i compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione.

CONFRONTO		RISORSE 2010 (in euro)	RISORSE 2013 (in euro)
A	TOTALE RISORSE STABILI	141.435,80	141.435,80
B	TOTALE RISORSE VARIABILI	101.648,27	74.979,55
C	TOTALE RISORSE VARIABILI CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE 2010	45.969,00	22.116,32
D	TOTALE RISORSE VARIABILI RILEVANTI AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE 2010 (B - C)	55.679,27	52.863,23
E	TOTALE GENERALE RISORSE RILEVANTI AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE 2010 (A + D)	197.115,07	194.299,03

Dalla tabella di cui sopra si evince che risulta rispettata la disposizione di cui all'art. 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 in quanto l'ammontare complessivo delle risorse (rilevanti ai fini del rispetto del limite 2010) destinate al trattamento accessorio del personale dell'anno 2013 risulta inferiore al corrispondente importo dell'anno 2010.

Verifica ai fini dell'eventuale decurtazione, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, da apportare al trattamento accessorio dell'anno 2013 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio

Determinazione del personale in servizio (punto 3 della circolare RGS n. 12 del 15/04/2011):

ANNO 2010

- Personale in servizio all'1/1/2010 = 32
 - Personale in servizio al 31/12/2010 = 33
 Media dell'anno 2010 (semisomma) = $32 + 33 = 65 : 2 =$ **n. 32,5 dipendenti**

ANNO 2013

- Personale in servizio all'1/1/2013 = 32
 - Personale in servizio al 31/12/2013 = 31
 Media dell'anno 2013(semisomma) = $32 + 31 = 63 : 2 =$ **n. 31,5 dipendenti**

CONFRONTO SEMISOMME ANNUE :

ANNO 2010: = $32 + 33 = 65 : 2 =$ n. 32,5 dipendenti

ANNO 2013: = $32 + 31 = 63 : 2 =$ n. 31,5 dipendenti

RIDUZIONE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

ANNO 2013:

Riduzione personale: n. 1 unità

Percentuale di riduzione delle risorse destinate nell'anno 2013 al trattamento accessorio del personale: 3,08%



TOTALE DECURTAZIONE RISORSE 2013 PER RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO euro 194.299,03 x 3,08%	euro 5.984,41
--	----------------------

L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA E STABILITÀ DELL'ANNO 2013 RISULTA COSÌ DEFINITA:

	ISTITUTI CONTRATTUALI Dichiarazione congiunta n. 19, del CCNL del 22.01.2004, lettere:	IMPORTI
a)	Progressione economica nella categoria, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL dell'01.04.1999;	64.476,42
b)	Retribuzione di posizione e di risultato, limitatamente agli enti con dirigenza, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c), del CCNL dell'01.04.1999;	0,00
c)	Incremento dell'indennità del personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e art. 6 del CCNL del 05.10.2001;	0,00
d)	Indennità di comparto prevista dall'art. 33, del CCNL del 22.01.2004 per le sole quote a carico del fondo (col. 2 e 3, Tab. D, del C.C.N.L. del 22.01.2004)	14.387,00
e)	Quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.03.1999 (art. 7, comma 7)	2.286,09
TOTALE UTILIZZO RISORSE FISSE		81.149,51

RIEPILOGO
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ ANNO 2013

	IMPORTI (in euro)
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	141.435,80
- DECURTAZIONE FONDO/PARTE FISSA PER LIMITE 2010	0,00
- DECURTAZIONE FONDO/PARTE FISSA PER RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO	4.356,22
- UTILIZZO FONDO/PARTE FISSA PER GLI ISTITUTI DI CUI ALLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 19, DEL CCNL DEL 22.01.2004	81.149,51
= TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ ANNO 2013 DISPONIBILI (Le somme sono da intendersi al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro)	55.930,07

RISORSE VARIABILI ANNO 2013

	IMPORTI (in euro)
TOTALE RISORSE VARIABILI	74.979,55
- DECURTAZIONE FONDO/PARTE VARIABILE PER LIMITE 2010	0,00
- DECURTAZIONE FONDO/PARTE VARIABILE PER RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO	1.628,19
= TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2013 DISPONIBILI (Le somme sono da intendersi al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro)	73.351,36



TOTALE RISORSE ANNO 2013 DISPONIBILI

	IMPORTI (in euro)
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' ANNO 2013 DISPONIBILI	55.930,07
+ RISORSE VARIABILI ANNO 2013 DISPONIBILI	73.351,36
= TOTALE RISORSE ANNO 2013 DISPONIBILI (Le somme sono da intendersi al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro)	129.281,43

	IMPORTO (in euro)
CCNL 01/04/1999 art. 14 (lavoro straordinario)	13.000,00

Art. 5

Fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi

1. Il fondo, per l'anno 2013, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a euro =37.552,42= da attribuire, previa determinazione del Responsabile di ciascuna Area, per compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva, così come previsto dall'art.37 del vigente CCNL .
2. L'importo di cui al comma 1, si adegua ipso iure con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle PEO.
3. Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.
4. Il fondo di euro = **37.552,42** = è ripartito, per l'anno 2013, tra le seguenti aree:
 - Area Amministrativa : euro 10.110,24;
 - Area Economico-Finanziaria: euro 2.888,64;
 - Area Tecnica Manutentiva -LL.PP.-Pianificazione del Territorio: euro 12.998,98;
 - Area Tecnica Edilizia Privata: euro 2.166,48;
 - Area Vigilanza: euro 7.943,76;
 - Area Attività Produttive e Sociali: euro 1.444,32.
5. La predetta assegnazione delle risorse trova applicazione soltanto nel caso viene sospeso o non attuato il sistema di valutazione di cui all'art. 5 del regolamento per l'attuazione del d.lgs. n. 150/2009. In caso contrario si applicherà l'art. 5 di tale regolamento avendo come base di riferimento l'intero importo delle somme stanziare a titolo di produttività.
6. I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'apposito organismo costituito per la valutazione dell'attività dei responsabili dei servizi e dagli incaricati delle posizioni organizzative.

Art. 6

Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche del nuovo ordinamento

1. Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 34, del vigente CCNL ed ammonta, quale costo delle progressioni economiche determinate fino all'anno 2010, ad una somma pari a euro =64.476,42=.
2. La somma totale di cui sopra di euro =64.476,42= è portata in decremento dal totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
3. Il fondo è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.
4. In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.



Art. 7

Fondo per la retribuzione delle posizioni organizzative apicali.

1. I responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e segg. del CCNL 31.03.1999.

Art. 8

Valorizzazione delle Alte professionalità

1. Gli Enti valorizzano le Alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 10 del vigente CCNL.
2. Gli atti organizzativi assunti dall'Ente sono soggetti al sistema delle relazioni sindacali vigenti mediante l'attivazione dell'istituto dell'informazione preventiva sui criteri e le condizioni delle competenze e responsabilità, dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato, nonché dei criteri e procedure sul sistema di valutazione affidato al controllo interno.

Art. 9

Fondo per la remunerazione di particolari indennità legate a condizioni di disagio, pericolo, danno etc.

1. Il fondo per l'anno 2013 ammonta ad una somma pari a euro =31.700,00= ed è finalizzato a compensare gli istituti:
 - Turnazione
 - Maggiorazioni per orario festivo, notturno e festivo notturno
 - Reperibilità
 - Disagio
 - Compenso per attività prestata in giorno di riposo settimanale.

A) L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2013, con euro =13.200,00=:

SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 6 (di cui uno per mesi 6);
Il pagamento della relativa indennità è subordinato alla turnazione equilibrata tra mattino e pomeriggio nell'arco del mese del personale impegnato nel turno. L'indennità consiste nella maggiorazione della tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato in ogni turno di lavoro, come disciplinato dall'art. 22 del C.C.N.L. 14.09.2000.

B) Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno si applica nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2013, con euro = 4.500,00= :

SERVIZIO ECOLOGIA – Categoria B3 - Profilo prof.le Coordinatore servizio n.u./Autista - n. dipendenti 1;
SERVIZIO ECOLOGIA – Categoria B3 - Profilo prof.le Autista - n. dipendenti 1;
SERVIZIO ECOLOGIA – Categoria A - Profilo prof.le Operatore ecologico - n. dipendenti 4 (di cui uno fino al 12.09.2013);
SERVIZIO CIMITERIALE – Categoria A - Profilo prof.le Necroforo affossatore - n. dipendenti 2;
L'orario ordinario notturno o festivo, quando non rientra in turni di lavoro per i quali è prevista l'indennità di turnazione, viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 20%. Quello festivo e notturno viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 30%. I responsabili dei servizi sopra elencati, provvederanno, nei limiti dei finanziamenti sopra indicati, alla calendarizzazione delle prestazioni.

C) L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2013, con euro =5.200,00= :

SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 6 (di cui uno per mesi 6) - n. 2 unità per turno di 12 ore

Il responsabile del servizio vigilanza provvederà alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro trenta minuti.

D) L'indennità di disagio è finanziata, per l'anno 2013, con euro = 8.500,00= :

A partire dall'anno 2009, si è proceduto ad una completa revisione della disciplina dell'indennità di rischio e

dell'indennità di disagio al fine di rendere tali istituti contrattuali più adatti alle esigenze organizzative dell'Ente partendo dal presupposto che il rapporto fra indennità di rischio e quella per attività disagiate possa essere impostato considerando la "condizione di rischio" come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio".

Si è concordato, pertanto, di confermare le prestazioni di lavoro beneficiarie di tale indennità, già indicate nel CCDI 2008, in quanto comportanti un continuo e diretto svolgimento di compiti ed attività in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, rapportando l'entità della relativa indennità, prevista dall'articolo 17, comma 2, lett. e), del C.C.N.L. 01.04.1999, al grado di rischio o di disagio. Le parti hanno, pertanto, individuato le seguenti fattispecie alternative:

- personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme con osservanza di orario di servizio differenziato nel corso dell'anno: indennità mensile euro 80,82 per dodici mensilità;
- personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme o che manipola sostanze nocive quali rifiuti, vernici, cloro o che impiega veicoli in modo continuo: indennità mensile euro 55,82 per dodici mensilità;
- personale appartenente al servizio di anagrafe e stato civile che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa e che contemporaneamente garantisce l'espletamento del servizio il sabato e la domenica dell'intero anno in caso di decesso: indennità mensile euro 40,00 per dodici mensilità;
- personale che svolge attività di vigilanza su arterie principali: indennità mensile euro 25,82 per dodici mensilità;
- personale che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa: indennità mensile euro 10,33 per dodici mensilità;

I dipendenti che usufruiscono dell'indennità di disagio vengono individuati a inizio anno da parte di ciascun Responsabile di Area.

E) Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del **giorno di riposo settimanale** deve essere corrisposta, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000, la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del medesimo contratto maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo. Il fondo è finanziato, per l'anno 2013, con euro =300,00=.

Art. 10

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

1. Il fondo, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari ad euro =11.938,13=. E' finalizzato a compensare i dipendenti, individuati da parte di ciascun Responsabile di Area, di categoria C con particolari responsabilità, di categoria B con responsabilità di procedimenti amministrativi, di categoria B con funzioni di coordinamento del servizio ecologia (dipendenti comunali e del Consorzio Comuni Bacino SA2) e di categoria C con funzioni di coordinamento del servizio per l'Area Vigilanza. Tale indennità viene riconosciuta nell'importo annuo di euro =1.032,91= per ciascun dipendente di categoria C e di euro =774,69= per ciascun dipendente di categoria B. Possono essere destinatari dell'incarico formale e scritto da parte dei Responsabili di Area dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa). 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.
2. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 11 Eliminato



Art. 12

Fondo per incentivare specifiche prestazioni da leggi

- Il fondo, per l'anno 2013, è costituito nel suo ammontare da una somma di euro =48.090,88=. Tale fondo è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi della lettera g), art. 17, del CCNL 1/4/1999 e art. 4, comma 3, del CCNL 5.10.2001:
 - Incentivi progettazione area tecnica manutentiva LL.PP. (art. 92, c. 5, del d.lgs. n. 163/2006) – euro 12.116,32
 - Incentivi pianificazione area tecnica manutentiva LL.PP. (art. 92, c. 6, del d.lgs. n. 163/2006) – euro 5.000,00
 - Incentivi pianificazione area tecnica edilizia privata (art. 92, c. 6, del d.lgs. n. 163/2006) – euro 5.000,00
 - Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57, della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p), del d.lgs. n. 446/1997) – euro 15.991,80
 - Contenzioso tributario (art. 12, c. 1, lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 1.453,80
 - Incentivo per notificazioni di atti dell'Amministrazione Finanziaria (art. 10 della legge n. 265/1999) – euro 775,36
 - Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40, del d.l. n. 269/2003) – euro 7.753,60
- E' corrisposta al messo notificatore un'indennità pari al 75% delle somme effettivamente riscosse per notifiche effettuate per conto di altri Enti.
- La delegazione trattante prende atto delle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per il Veneto n. 022/2008/cons del 21.05.2008 e n. 049/2008/cons del 03.07.2008 e della Sezione Regionale di controllo per il Molise n. 6/2009/PAR del 24.02.2009 con le quali è stata dichiarata l'illegittimità delle previsioni regolamentari degli Enti che, nell'assegnare compensi incentivanti ai dipendenti, pongano a carico di questi ultimi, oltre agli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, anche l'IRAP che rappresenta, invece, onere fiscale a carico dell'Ente datore di lavoro ai sensi degli articoli 2 e 3, comma 1, lett. e-bis), del d.lgs. n. 446/1997.

Art. 13

Indennità di comparto

- Il fondo pari a euro =14.387,00= viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL per gli importi indicati nella colonna 2 e 3 della tabella "D" allegata al CCNL. Gli importi riportati nella colonna 1 della medesima tabella sono finanziati dal bilancio. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo articolo) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e comportano nell'anno 2013 la seguente spesa complessiva:

Categoria Dipendenti	Quota a carico bilancio (colonna 1 tabella D del CCNL 22.01.2004)	Quota a carico fondo (colonna 2 tabella D del CCNL 22.01.2004)	Quota a carico fondo (colonna 3 tabella D del CCNL 22.01.2004)	Importo complessivo
A	248,44	396,37	1.960,15	2.604,96
B	447,60	720,00	3.549,60	4.717,20
C	520,80	841,20	4.134,00	5.496,00
D	293,76	471,72	2.313,96	3.079,44
Totale in euro	1.510,60	2.429,29	11.957,71	15.897,60

Art. 14

Lavoro straordinario

- Per l'anno 2013 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a euro =13.000,00=.
- I risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario quantificati in euro =9.448,16= concorrono a determinare le risorse variabili (art. 15, comma 1, lett. m), del CCNL del 01.04.1999).
- Il fondo di euro 13.000,00 viene ripartito tra le varie aree nel seguente modo:



Area	Importo assegnato (euro)
Amministrativa	3.500,00
Economico-Finanziaria	1.000,00
Tecnica Manutentiva LL.PP. Pianificazione del Territorio	4.500,00
Tecnica Edilizia Privata	500,00
Vigilanza	3.500,00
Attività Produttive e Sociali	0,00
Totale	13.000,00

4. Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere nell'importo assegnato la quota da destinare per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.
5. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 24, comma 2, del C.C.N.L.14.09.2000, potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa.
6. Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni :
 - specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
 - elenco nominativo del personale autorizzato;
 - periodo e durata delle prestazioni;
 - indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.
7. Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.
8. Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascuna Area il limite individuale fissato è di 180 ore pro capite.
9. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite, con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati e dopo idoneo visto dei Responsabili di Area.
10. I provvedimenti con cui si autorizzano attività per prestazioni di lavoro straordinario, che non presentano copertura finanziaria nel budget assegnato, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili di Area che li hanno sottoscritti, salvo eventuale svincolo e cessione di somme disponibili da parte dei Responsabili di Area che hanno disponibilità nei rispettivi budget.

Art. 15 Banca delle ore

1. L'Amministrazione applica la Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 14 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.
2. In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.
3. Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.
4. Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
6. Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.
7. Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.



Art. 16
Recupero Somme

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.
2. Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 17
Massa vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (estiva - invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge n. 626/94 e s.m.i., alle seguenti categorie: vigili urbani, operai del settore tecnico-manutentivo, operatori ecologici e usciere cerimoniere.
2. Al fine di prevenire l'insorgenza ed il diffondersi di infezioni, l'Amministrazione si farà carico dell'onere di lavaggio della massa vestiaria (Cassazione sentenza n. 11139/98).
3. Nell'anno 2013 l'Amministrazione Comunale ha stanziato in bilancio euro =6.500,00= da corrispondere quale indennità di lavaggio vestiario. La ripartizione avverrà secondo le modalità stabilite nell'accordo del 28.02.2002 e, quindi, attribuendo ai vigili urbani, agli operai del settore tecnico-manutentivo, agli operatori ecologici e all'usciere cerimoniere che usufruiscono della divisa la somma di euro =0,97= al giorno da corrispondere per i giorni di effettivo lavoro.

Art. 18
Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non titolare di P.O.

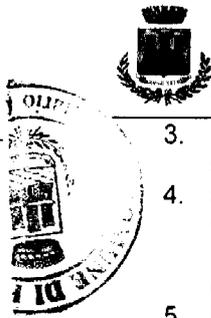
1. Il Sistema per la misurazione e valutazione della performance del personale non titolare di P.O. è approvato con la delibera di G.C. n.87 del 17.06.2013.

Art. 19
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.
2. Ogni mutamento successivo dell'orario di servizio vigente sarà oggetto di concertazione.
3. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati i Responsabili di Servizio valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.
4. Gli eventuali debiti possono essere recuperati, anche nella stessa giornata, e, comunque, entro il mese successivo, salvo diversa disposizione del Responsabile del Servizio.

Art. 20
Formazione.

1. La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.
2. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.



3. Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
4. a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
5. b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.
6. Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.
7. Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.
8. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
 - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
 - favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge l. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.
 - favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro ex artt. 8 ccnl 22.1.2004 e 25 CCNL 5.10.2001.
 - favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
9. Un comitato formato dai responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.
10. Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.
11. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.
12. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.
13. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.



14. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
15. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.
16. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.



Art. 21

Interpretazione autentica del presente contratto

1. Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.
3. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
4. Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.
5. L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.
7. E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

Art. 22

Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.
4. Le parti danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - le disposizioni della contrattazione decentrata integrativa in contrasto con le disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale sono da considerarsi nulle e non possono essere applicate;
 - risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Amministrazione la incentivazione della performance individuale tenuto di conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa, in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 17.06.2013;
 - in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse del Fondo salario accessorio occorrerà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale (es PEO) ed i compensi di natura variabile, prevedendo comunque, qualora le risorse disponibili per la contrattazione decentrata lo consentano, un incremento delle risorse variabili da destinare alla performance rispetto ad altri compensi che trovano, comunque, alimentazione dalle risorse variabili del fondo salario accessorio (es indennità di disagio, di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori, particolari responsabilità) in applicazione del principio di cui al d.lgs. n. 150/2009 secondo cui la contrattazione collettiva nazionale dovrà destinare, a regime, la quota prevalente delle risorse disponibili per il trattamento economico accessorio al finanziamento del salario di performance.
5. In un quadro generale di sviluppo delle politiche di gestione del personale il sistema delle relazioni sindacali dovrà essere improntato, pur nel rispetto degli specifici ruoli, alla collaborazione, correttezza, trasparenza ed orientamento alla prevenzione dei conflitti, garantendo l'unitarietà dei tavoli di trattativa, salve le specifiche esigenze di trattazione "a stralcio".



[Handwritten signature]



SOTTOSCRIZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI POSITANO (SA), PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013/2015 E PER LE ANNUALITA' ECONOMICA 2013

Premesso che:

- in data 16.12.2013 è stata sottoscritta la Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015 e per le annualità economica 2013;
- il revisore unico in data 23.12.2013 con verbale n.14 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 27.03.2014 n.53, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 08/05/2014 nella sede del Comune di Positano ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:

R.S.U. , nelle persone di:

RISPOLI ENZO - CISL
CUCCARO GAETANO - CCIL

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

DINAROLI GIOVANNI - CGIL FP
AMATTOVA MIRO - CISL FPS
PUSSO GIUSEPPE - UIL FPL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio 2013/2015 e per la parte economica anno 2013.

Parte Pubblica

OO.SS -

[Handwritten signatures of the public and union representatives]

RSU

[Handwritten signature of the RSU representative]

Successivamente in data 28 MAG 2014 nella sede del Comune di Positano viene sottoscritto anche dal Segretario Comunale nel modo seguente:

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. PASQUALE MARBAZZO

[Handwritten signature of the Municipal Secretary]