



COMUNE DI MARSCIANO

(Provincia di Perugia)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Sottoscritto in data 15/12/2015

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone di:

Segretario Comunale e
Presidente
Dott.ssa Augusta Millucci
Vice Segretario
Dott. Massimo Cimbelli
Responsabile del Servizio
Risorse umane
Dott.ssa Sabrina Chiappinelli

R.S.U., nelle persone di:

- Michele Capoccia
- Giuliano Sfascia
- Francesca Bonomi
- Paolo Biscarini
- Lorena Rossi

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

- Patrizia Mancini
- Massimiliano Speranzini
- Maurizio Molinari
- Giampiero Properzi

- FP C.G.I.L.
- FP C.I.S.L.
- FP U.I.L.
- CSA

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

Art. 5 – Strumenti di premialità

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7 – Criteri generali

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

Art. 8 – Principi generali

Art. 9 – Indennità di rischio

Art. 10 – Indennità di disagio

Art. 11 – Indennità maneggio e trasferimento valori

Art. 12 – Indennità di turno

Art. 13 – Indennità di reperibilità

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 15 – Indennità per particolari indennità

Art. 15-bis – Indennità del personale educativo

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO III – IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE

CAPO I – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 17 – Impiego fondo risorse decentrate

Art. 18 – Norme transitorie

ALLEGATI:

- **Allegato "A" – Schede di valutazione permanente Progressioni Economiche Orizzontali**
- **Allegato "B" – Monte ore permessi sindacali anno 2015**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL TRIENNIO 2015 – 2017 E UTILIZZO RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER L'ANNO 2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal momento della sottoscrizione, per quanto non diversamente disciplinato dalle disposizioni transitorie di cui all'art. 18 del presente contratto.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, venga verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

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

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. Nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

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

2. Nel triennio di riferimento 2015/2017 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 40 D.Lgs. 165/2001 nonché dai vigenti CC.CC.NN.LL. e dalle specifiche norme regolamentari dell'Ente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22/1/2004) possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati nel Piano Economico di Gestione (PEG) e nel Piano della Performance. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"). Le risorse del fondo destinate alla produttività ove stanziare compatibilmente con le capacità finanziarie dell'Ente sono quelle di cui all'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 1/4/1999 ed il residuo della parte fissa non impegnato per altre finalità. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali, dopo aver detratto tutte le indennità previste nel presente contratto:

a) per il 80% sono assegnate a ciascuna Unità organizzativa individuata nell'organigramma dell'Ente in base al numero dei dipendenti, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddivisi per categoria e appartenenza all'unità organizzativa.

Le categorie vengono ponderate in ragione dei seguenti indici:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,30
C	1,50
D	1,80

Per dipendenti che prestano la loro attività a tempo parziale presso una unità organizzativa, unità organizzativa nell'anno verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato unità organizzativa, sarà conteggiato, ai fini della determinazione del budget di produttività e della valutazione, in ciascuna unità organizzativa in cui ha svolto il proprio servizio.

b) per il 20% sono assegnate a ciascuna unità organizzativa, in relazione al peso degli obiettivi gestionali assegnati, nelle seguenti modalità:

- la Giunta, in sede di adozione del PEG e del Piano della Performance, pesa il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture in termini percentuali
- il servizio Risorse umane determina le risorse da assegnare alle unità organizzative, in relazione alle percentuali individuate dalla Giunta, le somma a quelle determinate ai sensi del precedente punto a) e determina il budget complessivo da assegnare ad ogni

unità organizzativa, dandone comunicazione, contestualmente all'inoltro del PEG e del Piano della performance, ai Responsabili.

2. Nel caso di unità organizzativa con un solo dipendente, lo stesso sarà valutato dal proprio Responsabile e computato nel budget assegnato al Segretario generale
3. I Responsabili hanno l'obbligo, conosciuto il budget spettante, di darne comunicazione tempestiva al proprio personale.
4. Il budget può essere decurtato a seguito di valutazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti. Le economie risultanti dalla decurtazione ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo, senza incidere nella costituzione del fondo dell'anno corrente.
5. La valutazione del personale assegnato è effettuata dal Responsabile sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Categoria di appartenenza.
 - b) Impegno individuale. La valutazione avviene secondo i fattori di seguito specificati.
 - c) Contributo dato da ognuno in relazione alla presenza. Tale criterio si basa sui giorni di servizio prestati nell'anno a cui vengono sottratte tutte le assenze, ai sensi della normativa vigente.
6. Le parti concordano che per il concreto impiego dei criteri suddetti, nella corresponsione dell'incentivo di produttività al singolo dipendente sarà utilizzata la seguente tabella:

nome e cognome		Punteggio
Impegno individuale – punto 4 Allegato A categoria C e D	Max 21 punti	
Contributo dato da ognuno in relazione alla presenza in servizio: 0,05 per ogni giorno di presenza (punteggio viene determinato nel modo seguente: $305 - 0,05 \times$ ogni giorno di assenza)	Max 15,25	

Totale punteggio conseguito	Max 36,25	
-----------------------------	-----------	--

7. Il punteggio conseguito sarà ponderato in sede di liquidazione in ragione degli indici per categoria individuati al precedente art. 6, punto 1, lettera a) e precisamente:

Categoria	Max punteggio	Indice di liquidazione	
A	Max 36,25	1	
B	Max 36,25	1,30	
C	Max 36,25	1,50	
D	Max 36,25	1,80	

8. Il budget assegnato all'unità organizzativa non ripartito viene riassegnato al personale dell'unità organizzativa in proporzione al punteggio ottenuto.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
3. L'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico.

4. Le posizioni economiche interne alle Categorie saranno attribuite attraverso una selezione che avverrà secondo le seguenti procedure: per ogni categoria e posizione economica sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente tramite notifica a tutti i dipendenti aventi titolo a partecipare, nel quale saranno specificati i titoli e le anzianità richieste e valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione richiesta.
5. Per i passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione permanente di cui alle schede - Allegato A) al presente C.C.I.D.
6. La valutazione è effettuata da una Commissione formata dai Responsabili di Settore, incaricati delle posizioni organizzative in quanto l'Ente è privo delle figure dirigenziali, che provvederanno nei confronti di tutto il personale dalla categoria A alla D.
7. Le progressioni economiche si individuano, tra il personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 11/4/2008 cioè, permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.
8. Al termine della valutazione da parte della Commissione formata dai responsabili di Settore incaricati delle posizioni organizzative, verrà stilata una graduatoria di merito.
9. La graduatoria sarà resa pubblica attraverso la pubblicazione all'albo pretorio ed ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.
10. La valutazione dovrà essere portata a conoscenza del singolo dipendente il quale potrà esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni sottoscrivendole.
11. Viene stabilito il termine di dieci giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso.

12. La Commissione avrà dieci giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
13. Nel caso che il dipendente concordi con la valutazione firmerà per accettazione.
14. L'attribuzione della posizione economica superiore decorre dal primo gennaio dell'anno successivo a cui si riferisce la valutazione.
15. A parità di punteggio la preferenza sarà determinata nel seguente ordine:
 - a. Dall'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza
 - b. Dall'anzianità complessiva di servizio nell'ente
 - c. Dall'età: la preferenza è accordata in tal caso al più anziano.
16. Ai fini di cui al presente articolo gli incaricati delle posizioni organizzative sono valutati dal Segretario Generale. Dopo l'approvazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Segretario dovrà tener conto anche della scheda di valutazione redatta dagli appartenenti alla struttura. La scheda dovrà essere prevista nel predetto regolamento.
17. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza del presente contratto si effettueranno progressioni economiche orizzontali per €. 53.000,00 a valere sulle risorse stabili del Fondo risorse decentrate. Si rimanda agli accordi annuali l'individuazione delle risorse da destinare in riferimento a ciascuno annualità e le categorie destinatarie.

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

Art. 8 – Principi generali

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

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L' identificazione degli aventi diritto, è stabilita nel presente Capo.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale;
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 9 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal

vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22/1/2004 - €. 30,00).

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 10 – Indennità di disagio

1. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 11 – Indennità maneggio e trasferimento valori

1. Indennità maneggio valori. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e che è chiamato al trasporto di denaro contante o di valore al di fuori del luogo di lavoro, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14/9/2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità giornaliera:

Fino a € 15.000,00 (valore annuale maneggiati) pari ad € 0,80

Sopra a 15.000,00 (valore annuale maneggiati) pari ad € 1,55

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro mese successivo a quello di maturazione, a titolo di anticipazione con individuazione della fascia di appartenenza certificata dal P.O. dell'area interessata, salvo conguaglio positivo o negativo annuale da effettuare entro 31 gennaio successivo.

Art. 12 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno è corrisposta solo al personale di vigilanza, in quanto unico personale turnista, nelle misure previste dal CCNL.

Art. 13 – Indennità di reperibilità

1. Al verificarsi di eventi eccezionali e imprevedibili, a cui far fronte tempestivamente, i Responsabili di Settore, sono tenuti a garantire la presa di servizio.

2. Il servizio di reperibilità è attualmente garantito nei giorni festivi e non lavorativi per lo Stato Civile, attraverso la reperibilità di almeno una unità lavorativa, dalle ore 9.00 alle ore 13.00.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità connesse all'espletamento di funzioni, previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/1/2004 – che introduce la lett. i) all'art. 17, co. 2 del CCNL 1/4/1999, viene corrisposta al personale avente qualifica, formalmente attribuita, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe - Ufficiale Elettorale – Responsabile Tributi – compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici – agli addetti agli uffici per relazione con il pubblico ed ai formatori professionali – Funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite a messo notificatore e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Tale indennità sarà erogata nella misura massima annua di € 300,00.
3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente. Solo in caso di assunzione e/o cessazione sarà ritenuto utile il mese lavorato per almeno 15 giorni.
4. La suddetta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2 - lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 9/5/2006, si possono configurare, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, indennità per particolari e specifiche responsabilità.
2. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno. Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi) di permanenza nelle posizioni nel corso dell'anno e, in presenza di

dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale o collocati in più unità organizzative, viene proporzionato con riferimento alle ore prestate.

3. Sono esclusi, ai sensi dell'art. 10 comma 1 CCNL 31/3/1999, i dipendenti titolari di posizioni organizzative.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate mensilmente a seguito dell'approvazione del contratto integrativo annuale di parte economica che assegna le risorse e a seguito di determinazione del Responsabile che attesta l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento. Le assenze per qualunque causa superiori a 10 giorni lavorativi in un mese comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.
5. La mobilità interna fra settori implica l'automatica decadenza dalla posizione di particolare responsabilità e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento. L'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
6. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal Responsabile a cui il dipendente fa capo. In tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
7. Con cadenza annuale, entro il 31 gennaio di ogni anno, i Responsabili procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di particolari responsabilità, attenendosi ai criteri fissati nel presente articolo. Il provvedimento che attribuisce le particolari responsabilità deve essere analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato.

8. I provvedimenti di cui al comma precedente sono approvati dal Comitato di direzione, entro il 15 febbraio di ogni anno, anche al fine di uniformare i compensi per fattispecie similari
9. Le indennità per particolari responsabilità individuate nel successivo punto 11 non sono tra loro cumulabili.
10. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale. Il concetto di particolarità, infatti, non è in linea con una estensione generalizzata dell'indennità.
11. Le posizioni di particolare responsabilità sono dei seguenti tipi:

Responsabilità di struttura

La particolare responsabilità di struttura può essere riconosciuta a quel personale cui sono assegnate specifiche funzioni di coordinamento di unità organizzative relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso o rilevanza, purché all'unità organizzativa siano addetti almeno due unità organizzative da coordinare

Responsabilità di attività/funzione specialistica

La responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti e complessi, per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze tecniche e specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione. I requisiti minimi richiesti sono:

Il dipendente assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi che implicano un elevato grado di specializzazione, i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo Responsabile nel provvedimento di attribuzione di cui al precedente comma 7.

Responsabile d' istruttoria complessa

La responsabilità di istruttoria complessa è riconosciuta nel caso in cui la stessa istruttoria coinvolga soggetti esterni all'amministrazione, comporti la valutazione comparativa dell' interesse pubblico e privato e si espliciti in forme tecniche articolate, anche mediante valutazioni rimesse ad organi terzi.

Responsabilità di coordinamento di un progetto specifico complesso intersettoriale

La responsabilità di coordinamento di un progetto specifico intersettoriale viene attribuita dal segretario generale nell' ambito del budget di cui art. 6 comma 1 lett. "b".

12. L'indennità di cui al presente articolo è determinata dal Responsabile nel provvedimento di attribuzione, tenendo conto dei seguenti criteri:

Responsabilità di struttura	Responsabilità di specialistica	Responsabilità di procedimenti complessi	Responsabilità di coordinamento intersettoriale
Due unità da coordinare fino a € 1.000,00. Tre unità da coordinare fino a € 1.500,00. Piu di tre unità fino a € 2.000,00. In caso di partecipazione a progetti intersettoriali verra' riconosciuta un' indennità aggiuntiva	Fino a € 1.000,00; in caso di partecipazioni a progetti intersettoriali verra' riconosciuta un'	Fino a € 1.500,00. In caso di partecipazione a progetti intersettoriali verra' riconosciuta un' indennità aggiuntiva fino a € 500,00.	Dietro valutazione del segretario fino al massimo di € 2000,00.

fino a € 500,00.	indennità aggiuntiva fino a € 500,00.		
------------------	--	--	--

13. La ripartizione economica dell'indennità di cui al comma precedente sarà sottoposta al tavolo della contrattazione dopo una sua prima applicazione.

14. Il budget complessivo destinato al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo è determinato nella misura del 15% della produttività, come determinata ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettere a), ed è assegnato alle unità organizzative in maniera proporzionale al budget assegnato.

Art. 15 bis – Indennità del personale educativo

1. Al personale che svolge funzioni educative operanti negli Asili nido, sono attribuite le sotto indicate indennità a valere sul fondo risorse decentrate – parte stabile:

a) Incremento dell'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. d), ai sensi dell'art. 6 del CCNL 5 ottobre 2001, pari ad €. 340,90 annui lordi

b) Indennità di €. 61,80 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico, prevista dall'art. 31, comma. 7 del CCNL 14/9/2000

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 1/4/1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

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

2. Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003)

3. I compensi di cui all'art. 92, co. 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006, saranno corrisposti al personale avente titolo con le modalità e nei termini indicati nel Regolamento dell'Ente.

4. I compensi di cui all'art. 59, co. 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997, "Recupero evasione ICI", saranno corrisposti con le modalità e nei termini indicati nel Regolamento dell'Ente.

5. I beneficiari degli incentivi di cui all'art. 15, co. 1 lett. d) e lett. k), ad eccezione dei diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, partecipano alla distribuzione della produttività collettiva (piano performance finanziato con parte variabile del fondo, art. 15, co. 2 - CCNL 1/4/1999), nel seguente modo:

- riduzione del 10% della produttività individuale per incentivi fino a € 2.000,00

- riduzione del 15% della produttività individuale per incentivi da 2.001,00 a € 3.000,00
 - riduzione del 20% della produttività individuale per incentivi da 3001,00 fino a € 4.000,00
 - riduzione del 30% della produttività individuale per incentivi da 4.001,00 fino a € 5.000,00
 - riduzione del 40% della produttività individuale per incentivi superiori a € 6.000,00
6. I risparmi derivanti dalle decurtazioni di cui sopra saranno, nello stesso anno, riattribuiti, modificando i budgets iniziali, a beneficio della totalità dei dipendenti.

TITOLO III – IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE

CAPO I – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 17 – Impiego fondo risorse decentrate anno 2015.

1. Il Fondo risorse decentrate anno 2015 è stato approvato con atto del Responsabile n. 645 del 17/9/2015, nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali e norme di legge.
2. Le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999 sono finalizzate, come previsto nel presente C.I.D. agli obiettivi indicati nel PEG e Piano Performance.
3. Il Fondo risorse decentrate anno 2015 di cui al punto 1 , sia per la parte stabile che per quella variabile, è stato così determinato:

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

		Parte fissa	Parte variabile	Totale
1	Totale fondo (approvato con atto del Responsabile n. 645 del 17/9/2015)	283.591,96	33.932,76	317.524,72
2	Progressioni - art. 17, lett. b) CCNL 01.04.1999			75.130,92
3	Indennità di comparto - art. 33 CCNL 22.01.2004			30.000,00
4	Indennità di turno e turno festivo - art. 22 CCNL 14.09.2000 – Polizia Locale			13.000,00
5	Indennità di reperibilità ufficio anagrafe - art. 1, Parte III, lett. d) CCID 16.06.2005 e art. 23 del CCNL del 14.09.2000			750,00
6	Indennità maneggio valori - art. 36 CCNL del 14.09.2000			620,00
7	Indennità personale educativo asilo nido - art. 6, co. 7 C.C.N.L. 5.10.2001			4.000,00
9	Particolari responsabilità - art. 17, comma 2 - lettera f)			0,00
10	Incentivo recupero evasione ICI			11.958,00
11	Incentivi progettazione legge 109/94 (in attesa di adozione Regolamento)			0,00
12	Produttività - art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999 (1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11)			182.065,80

Art. 18 – Norme transitorie

1. Nell'anno 2015 il fondo risorse decentrate è ripartito per il 100% nelle modalità indicate all'art. 6, comma 1, lettera a).
2. Nell'anno 2015 i budget saranno assegnati ai Responsabili in riferimento alla struttura organizzativa preesistente alla riorganizzazione, avvenuta con atto di Giunta n. 203 del 29/10/2015 ed in vigore dall'1/11/2015.
3. Nell'anno 2015 il personale sarà valutato, in riferimento all'intero anno, dal Responsabile della struttura precedente alla riorganizzazione a cui ha fatto capo.

Allegato A

CATEGORIA A e B				
L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto nelle categorie A e B avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:	punti			
	da	a		
1) Esperienza acquisita: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	35		
2) Risultati ottenuti: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	30		
3) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	20		
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	3	15		
<i>Elementi ponderativi</i>	Punti		Punteggio attribuito	
1) Esperienza acquisita	da	a		
a) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto	1	7		
b) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria 0,6 punti per ogni anno				
c) Anzianità di servizio acquisita fuori categoria 0,4. punti per ogni anno				
d) Curriculum	1	7		
Totale				
2) Risultati ottenuti	da	a		
a) Grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi esplicitamente indicati dal Dirigente e/o Responsabile di Servizio nell'anno di riferimento, espresso in percentuale rispetto agli obiettivi	1	30		
3) Prestazioni rese con più arricchimento professionale	da	a		
a) applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	15		
- grado di autonomia minimo			punti 5	
- grado di autonomia significativa			punti 10	
- grado di autonomia rilevante			punti 15	
b) Titoli riconosciuti conseguiti (punti 1 x titolo – max 5)	1	5		
Totale				
4) Impegno e qualità della prestazione individuale	Mediocre 0,5	Sufficiente 1	Buono 2	Ottimo 3
a) Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa				
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità delle prestazioni				
c) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro				
d) Capacità di rapporto con l'utenza esterna ed interna				
e) Rispetto dei tempi di lavoro anche in riferimento alla quantità delle prestazioni rese				
f) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato				
Totale				
			Punteggio attribuito	
Totale punteggio conseguito				

CATEGORIA C e D A e B				
L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto nelle categorie A e B avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:	punti			
	da	a		
1) Esperienza acquisita: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	29		
2) Risultati ottenuti: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	30		
3) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	20		
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	3,5	21		
<i>Elementi ponderativi</i>	punti		Punteggio attribuito	
1) Esperienza acquisita	da	a		
a) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto	1	6		
b) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria 0,6 punti per ogni anno				
c) Anzianità di servizio acquisita fuori categoria 0,4. punti per ogni anno				
d) Curriculum	1	8		
Totale				
2) Risultati ottenuti	da	a		
a) Grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi esplicitamente indicati dal Dirigente e/o Responsabile di Servizio nell'anno di riferimento, espresso in percentuale rispetto agli obiettivi	1	30		
3) Prestazioni rese con più arricchimento professionale	da	a		
a) applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	5	15		
- grado di autonomia minimo			punti 5	
- grado di autonomia significativa			punti 10	
- grado di autonomia rilevante			punti 15	
b) Titoli riconosciuti conseguiti (punti 1 x titolo – max 5)	1	5		
Totale				
4) Impegno e qualità della prestazione individuale	Mediocre 0,5	Sufficiente 1	Buono 2	Ottimo 3
a) Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa				
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità delle prestazioni				
c) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro				
d) Capacità di rapporto con l'utenza esterna ed interna				
e) Rispetto dei tempi di lavoro anche in riferimento alla quantità delle prestazioni rese				
f) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato				
g) Capacità di autoaggiornamento				
Totale				
			Punteggio attribuito	
			Totale punteggio conseguito	

Allegato B

Determinazione del monte ore annuo della RSU

RIPARTIZIONE DEI PERMESSI SINDACALI NEI COMPARTI - ANNO 2015

CCNQ 17 OTTOBRE 2013

DIPENDENTI AL 1/1/2015 N. 72

MINUTI	N. DIPENDENTI	TOTALE MINUTI	TOTALE ORE	E MINUTI
a	b	c (a x b)	d (c : 60)	
30,00	72	2.160	36,00	30,00

Si ricorda che il monte ore della RSU non deve essere ulteriormente ripartito. Esso viene gestito dalla RSU autonomamente, nel rispetto del tetto massimo attribuito. L'amministrazione dovrà assicurarsi che le ore di permesso effettivamente fruite dai componenti della RSU non superino il contingente annuo.

Determinazione del monte ore permessi sindacali da attribuire a ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa

RIPARTIZIONE DEI PERMESSI SINDACALI NEI COMPARTI - ANNO 2015

CCNQ 17 OTTOBRE 2013

DIPENDENTI AL 01/01/2015 N. 72

MINUTI	N. DIPENDENTI	TOTALE MINUTI	TOTALE ORE	E MINUTI
a	b	c (a x b)	d (c : 60)	
41,00	72	29111	48,00	31,00

DELEGHE

OO.SS	DELEGHE	% DELEGHE
CGIL	13	59,09
CISL	2	9,09
UIL	4	18,18
CSA	3	13,64
TOTALE	22	100,00

DATO ELETTORALE

OO.SS	VOTI	% VOTI
CGIL	39	60,94
CISL	9	14,06
UIL	11	17,19
CSA	5	7,81
TOTALE	64	100,00

Il peso in sede locale di tutte le organizzazioni sindacali presenti nell'ente sarà dato dalla media tra il dato associativo ed il dato elettorale.

OO.SS	DELEGHE	% DELEGHE	VOTI	% VOTI	% MEDIA
CGIL	13	59,09	39	60,94	60,01
CISL	2	9,09	9	14,06	11,58
UIL	4	18,18	11	17,19	17,68
CSA	3	13,64	5	7,81	10,72
TOTALE	22	100,00	64	100,00	100

ORE E MINUTI PER OO.SS.

OO.SS	MINUTI	%	MINUTI PER OO.SS.	TOTALE ORE	E MINUTI
CGIL	2952,00	60,01	1771,62	29	31
CISL	2952,00	11,58	341,74	5	41
UIL	2952,00	17,68	522,05	8	42
CSA	2952,00	10,72	316,59	5	16
TOTALE		100	2952,00	47	130