

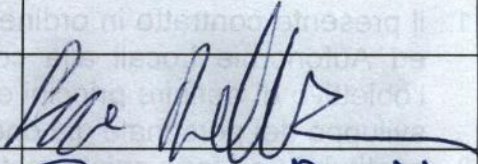
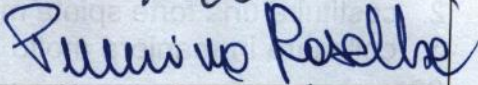
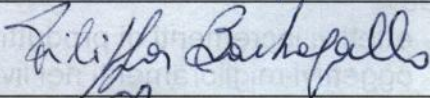
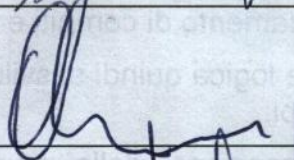
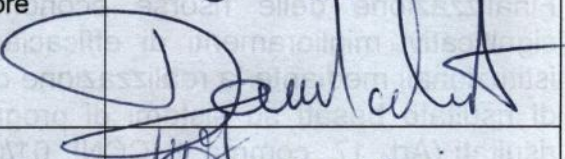
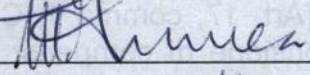
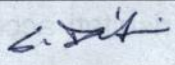
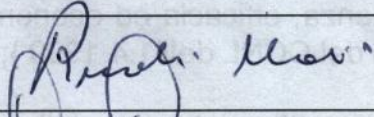
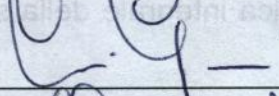
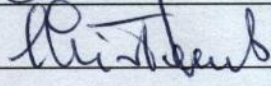
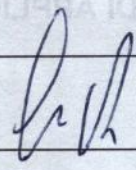
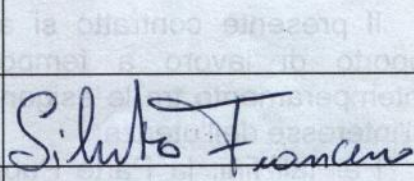
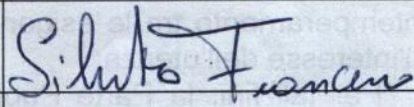
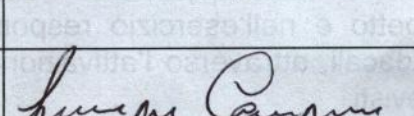
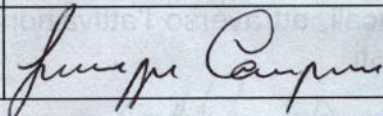
# COMUNE DI FRANCAVILLA DI SICILIA

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### Parte normativa ed economica anno 2013

L'anno 2014 (duemilaquattordici), addì ventotto del mese di novembre, alle ore 11,10 nella Casa Comunale a seguito di apposita convocazione si sono riunite le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica (autorizzato con deliberazione di G.M. n.152 del 13/11/2014) per la stipula definitiva del Contratto collettivo decentrato relativo all'anno 2013.

Sono intervenuti i signori:

Per la delegazione di parte pubblica del Comune	Nominativo	Firma
Segretario Generale	Dott. Bartorilla Giuseppe	
Responsabile Area III Economico-Finanziaria e Tributaria	Rag. Rosalba Pennino	
Responsabile Area I Affari Generali	Dott.ssa Filippa Barbagallo	
Responsabile Area IV Lavori Pubbl.-Patrimonio. Serv. Informatici	Ing. Antonino Seminara	
Responsabile Area V Urbanistica - Espropriazioni- Manutenzioni-Tutela Ambientale	Arch. Damino Salvatore	
Responsabile Area VI Vigilanza	Com. Maria Immesi	
Responsabile Area II Demog./P.I.	Dott. D'Amino Salvatore	
<b>Per le organizzazioni sindacali territoriali</b>		
CISL/FPS	Russotti Mario (delegato)	
CGIL F.P./ENTI LOCALI	Curro' Giovanni (delegato)	
FP/UII	Cristaudo Sebastiano (delegato)	
<b>Per le RSU</b>		
RSU	Ferrara Pasquale	
RSU	Russotti Mario	
RSU	Silvestro Francesco	
RSU	Cristaudo Sebastiano	
RSU	Campione Giuseppe	



per la stipula definitiva del Contratto collettivo decentrato relativo all'anno 2013, predisposto ai sensi del CCNL 01/04/1999, la cui preintesa è stata approvata unitamente alla relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, corredata dal parere del Revisore dei Conti, autorizzato con deliberazione di G.M. n.152 del 13/11/2014.

## **PREMESSO**

1. il presente contratto in ordine alle materie demandate dal CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:
2. costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
3. collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:
  - effettivi incrementi di produttività;
  - oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
  - affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente ipotesi di intesa, che si basa sui seguenti principi:

Finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali – quantitativo dei risultati (Art. 17, comma 1, CCNL 01/04/1999), nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. {art. 37 del CCNL del 22.1.2004};

Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità {art. 17 lett. d), e), f) del CCNL dell'1.4.1999 };

Previa ratifica integrale della superiore premessa, le parti convengono e stipulano quanto appresso:

## **TITOLO I**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI**

#### **Art. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.



**Art. 2**  
**Durata, decorrenza, termini**

1. Il presente contratto ha validità per l'anno 2013.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.
7. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
8. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)
9. Si basa sui seguenti principi:
  - aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
  - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
  - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

**ART. 3**  
**CLAUSOLE NULLE**

1. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei limiti e dei vincoli di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419 secondo comma del codice civile (art. 40, comma 3 quinquies del D. lgs. n. 165/01 e s. m. i.). In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero



dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

## TITOLO II°

### CRITERI GENERALI DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

#### ART. 4

#### CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

(artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

2. Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- mantenere il fondo per l'indennità di comparto (art. 33 comma lett. b) e c) C.C.N.L. 22/01/2004);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (articoli 34 e 35 del C.C.N.L. 22.01.2004);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, CCNL 31.3.99 e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17 lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turnazione, rischio, reperibilità, disagio, etc.)
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività e correlati al miglioramento quali - quantitativo dei servizi, riconoscendo contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi, al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art. 37 del CCNL 22.01.2004);
- di non superare nel triennio 2011/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'anno 2010 e di ridurre lo stesso in misura



proporzionale alla riduzione del personale in servizio ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D. L. n° 78/2010.

#### ART.5

### CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

[ Art. 4, comma 2 lett. b) CCNL 01.04.1999 ]

- I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso i sistemi attualmente vigenti.
- Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo e si svolgerà secondo i criteri stabiliti dall'Amministrazione comunale con deliberazione di Giunta Municipale n° 36 del 26/04/2010.
- Parte delle risorse è destinata a "produttività e miglioramento dei servizi" da erogare a tutto il personale dipendente secondo il sistema di valutazione, giusta delibera citata (n. 36/GM/2010).
- Per l'anno 2013 le risorse ulteriori alla remunerazione degli istituti fissi e ricorrenti connessi con l'organizzazione del lavoro, pari ad € 20.000,00, vengono destinati a compensi per produttività e miglioramento dei servizi per tutto il personale.
- Le risorse fondo FIR (L.R. 41/96 art. 16) quantificate, vengono accantonate in attesa che la Regione Sicilia chiarisca i termini della vigenza della richiamata legge e che, momentaneamente congelate, siano eventualmente destinate alla "produttività e miglioramento dei servizi" da erogare a tutto il personale dipendente secondo il sistema di valutazione citato, una volta avute le delucidazioni del caso circa la possibile utilizzazione di detto fondo, pari ad € 8.679,58 al netto della riduzione proporzionale ai cessati.

#### ART. 6

### FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2 CCNL 1/4/99 lett.d) = turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, turnazione); f) e i) = specifiche responsabilità; .

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), f), del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 02.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

### COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (Art. 36 c.1 CCNL 22/01/2004 e 17 comma 2 lett. f del CCNL 1/4/99)

Si ritiene di dover individuare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità in quelle che riguardano coloro che svolgono attività di sostituti dei responsabili di Area, coloro che hanno avuto affidate, con atto scritto, responsabilità di servizio e/o di uffici e/o di unità operative.

Le indennità di cui all'art. 17 lett. f) sono assegnate in base ai criteri stabiliti nell'art. 20 del Contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2009, approvato con deliberazione di G.M. n° 36 del 29/04/2010.

In particolare, i fattori ritenuti rilevanti per l'individuazione delle particolari attività o responsabilità e del relativo compenso attengono a tre dimensioni: complessità, relazione, responsabilità.

1) COMPLESSITA'



Si tratta di attività che richiedono in misura prevalente compiti specializzati, non routinarie, risoluzione di problemi complessi, continue innovazioni normative, competenze specifiche anche in relazione alla diversità ed al numero dei procedimenti assegnati.

## 2) RELAZIONI

L'espletamento del lavoro è caratterizzato da relazioni con l'esterno e/o con l'interno dell'Ente di media/alta complessità, anche con più soggetti interagenti.

## 3) RESPONSABILITA'

Si tratta di attività che comportano gradi significativi di autonomia decisionale, discrezionalità tecnica, esposizione a giudizi, specifiche sanzioni di natura contabile o penale.

Il compenso è determinato per gradi di complessità, relazione e/o responsabilità;

- sarà di grado 1 se verranno raggiunte due delle tre dimensioni individuate ai punti 1, 2, 3;
- sarà di grado 2 se verranno raggiunte tutte e tre le dimensioni.

GRADO 1: compenso annuo € 1.000,00

GRADO 2: compenso annuo € 1.500,00

Il budget assegnato a ciascuna Area è il seguente:

<b>Area Amministrativa</b>	<b>€ 7.500,00</b>
<b>Area Vigilanza</b>	<b>€ 6.000,00</b>
<b>Area Economico - finanziaria</b>	<b>€ 8.000,00</b>
<b>Area Demografica, turismo, sport e spettacolo</b>	<b>€ 4.500,00</b>
<b>Area Tecnica LL.PP.- Urbanistica</b>	<b>€ 10.500,00</b>

**TOTALE € 36.500,00**

Le sopra indicate indennità, calcolate su base annua, verranno decurtate proporzionalmente di € 100,00 per ogni 30 giorni di assenza (escluso le assenze per ferie o per altri permessi retribuiti) e verranno liquidate da ciascun Responsabile di Area in relazione ai criteri stabiliti.

Qualora alcuno dei Responsabili sopra indicati svolga altresì le funzioni di sostituto Responsabile di Area dovrà corrispondergli l'importo previsto per tale ultima funzione (rapportato al periodo di attribuzione della funzione) e l'indennità comunque è unica.

Vengono inoltre attribuiti **€ 900,00** per le specifiche responsabilità delle categorie B e C previste dall'art. 36 del CCNL 2004 (ufficiale di anagrafe e stato civile ed archivista informatico).

## **INDENNITÀ DI RISCHIO** (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 37 CCNL 14/09/2000)

Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

▲ prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

▲ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti atmosferici, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

▲ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da impianti elettrici, impianti a gas, impianti di depurazione ed impianti acquedottistici, manutenzioni di beni mobili ed immobili di vario tipo;

▲ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici ed apparecchiature pregiudizievoli per la salute;

Tali fattispecie danno titolo all'erogazione soltanto se si è verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.



L'indennità viene corrisposta al personale interessato di categoria A e B sulla base di idonea certificazione del Responsabile di Area competente che deve certificare la diretta esposizione al rischio ed il relativo periodo.

Essa è liquidata dal Responsabile di Area competente in base alle giornate di effettiva esposizione al rischio e dunque proporzionalmente decurtata per le giornate di assenza.

In particolare viene corrisposta l'indennità di € 30,00 mensili, come stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

Lo stanziamento è di **€ 806,33 + 2.531,11 = € 3.337,44**

#### **INDENNITÀ PER SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ** (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 23 CCNL 14/09/2000).

Viene attribuita a coloro che svolgono servizio di pronta reperibilità e in particolare per gli addetti al servizio di polizia municipale e per gli addetti all'ufficio di stato civile in base alle giornate stabilite dal competente Responsabile di Area.

L'indennità di reperibilità è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.

Lo stanziamento è di complessivi **€ 475,18 + 3.694,32 = € 4.169,50**

#### **INDENNITÀ MANEGGIO VALORI** (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 36 CCNL 14/09/2000)

Viene attribuita al personale nominato agente contabile interno ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

Economato € 1,55 al giorno (n° 1 unità)

Lo stanziamento è di complessivi **€ 289,50**

#### **TURNAZIONI** (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 22 CCNL 14/09/2000).

In relazione alle proprie esigenze organizzative l'Ente può articolare alcuni servizi in turni, distribuiti, nell'arco del mese, in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni ed a condizione, per i turni diurni, che vi sia un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Lo stanziamento è di complessivi **€ 9.461,72.**

#### **ATTIVITA' DISAGIATE (ART. 17 lett.e) CCNL 1/4/1999)**

Per lavoro disagiato si intendono tutte le prestazioni che per loro natura e forma organizzativa risultino gravose in relazione alla loro continuità e di espletamento, in quanto svolte con articolazioni orarie diverse da quelle tipiche e che comportano in considerazione di ciò difficoltà e/o disagio.

Le parti concordano di corrisponderlo alle seguenti figure:

- N. 1 custode cimitero	€ 500,00
- N. 1 messo comunale	€ 183,08
- N. 1 resp. allarme Antiquarium	€ 240,00
- N. 6 Antiquarium ago/sett.	€ 243,00
- N. 12 dipendenti ufficio tecnico	€ 2.094,30
- TOTALE	€ 3.260,38

#### **ART. 7**

#### **PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI, FORMAZIONE**

[ Art. 4 Lettera d) CCNL 01.04.1999]



1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) e dell'art 23 del CCNL dell'1.04.99, concordano che la formazione professionale, intesa come processo continuo, deve garantire ai dipendenti l'accrescimento delle competenze.
2. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale.
3. Il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tenere conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.
4. L'Amministrazione si impegna a garantire nel bilancio comunale la quota destinata per legge alla formazione dei dipendenti.

#### **ART. 8**

### **LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PREVENZIONE, DIPENDENTI DISABILI**

[lettera e) - art. 4 ccnl 01.04.1999]

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.

#### **ART. 9**

### **QUALITÀ DEL LAVORO E PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI**

[Lettera f) - Art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

#### **ART. 10**

### **PARI OPPORTUNITÀ**

[Lettera g) - Art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

#### **ART. 11**

### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**



1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, almeno due anni di servizio nella posizione economica raggiunta. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata.
3. Le parti concordano di non prevedere selezioni per progressioni economiche orizzontali nell'anno 2013.

### **TITOLO III°**

#### **COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

##### **ART. 12**

#### **COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per l'anno 2013 risulta costituito con Determina dirigenziale della Responsabile dell' Area Economico - Finanziaria n. 222 del 26/05/2014, e precisamente:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai CCNL vigenti;
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL.

### **TITOLO IV°**

#### **UTILIZZO DEL FONDO**

##### **ART. 13**

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

(art. 17, comma 2, lett. b) del ccnl dell'1.4.1999).

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.
2. L'importo del fondo per PEO per l'anno 2013 è di seguito specificato: **€ 86.357,08**

##### **ART. 14**



## UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nel CCNL del 22.01.2004.
2. Per l'anno 2013 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **€ 16.774,92**.

### ART. 15 RIPARTIZIONE FONDI INCENTIVANTI

Per l'anno 2013 le risorse disponibili, al netto degli istituti fissi e ricorrenti connessi con l'organizzazione del lavoro, per € 20.00,00, vengono destinati al compenso per "produttività e miglioramento dei servizi" per tutto il personale.

Le somme destinate, in base a specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, e segnatamente quelle previste dall'art. 92 del d. lgs. n. 163/06, dall'art. 208 del CdS e dall'art. 13 della l. reg. n. 17/90, sono ripartite conformemente a quanto statuito dalle regolamentazioni in materia approvate, e con il Piano di Miglioramento dell'efficienza dei servizi della Polizia Municipale approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 18.11.2010.

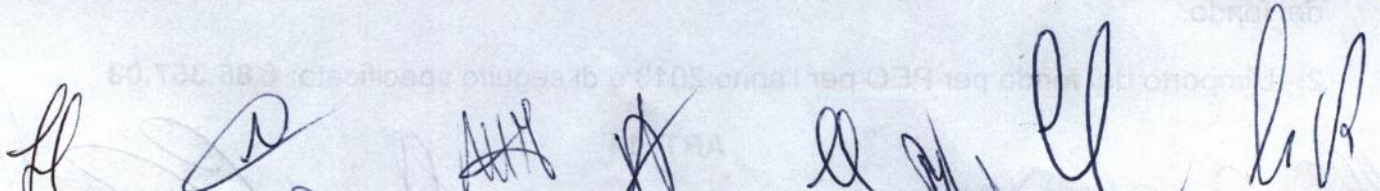
Le somme destinate all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'ufficio tributi, di cui dall'art. 59, comma 1, lett. p) del decreto lg.vo n. 446/97, non vengono ripartite attesa l'assenza di specifica regolamentazione in materia.

### TITOLO V° Art. 16 LAVORO STRAORDINARIO

Le parti danno atto che la somma per lavoro straordinario anno 2013 ammonta a complessivi **€ 10.554,40**.

### ART. 17 DISPOSIZIONI FINALI

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





FONDO RISORSE DECENTRATE 2013  
ART.31 CCNL 22/01/2004

*Handwritten signatures and initials at the top right of the page.*

1	RISORSE STABILI ART.31, COMMA 2 CCNL 22/01/2004	201.340,06
2	RISORSE EVENTUALI VARIABILI art.15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999 AVENTI SPECIFICA DESTINAZIONE art.91, D. Lgs. n.163/2006, art.208 C.D.S., art.13 L.R. n.17/90	5.200,98
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE</b>		<b>206.541,04</b>

**UTILIZZI DEL FONDO**

1	PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE E LED	86.357,08
2	INDENNITA' DI COMPARTO -ART.33 CCNL 22.01.2004	16.774,92
3	INDENNITA' DI DISAGIO	3.260,38
4	INDENNITA' DI RISCHIO - ART.41 CCNL 22.01.2004	3.337,44
5	INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI - ART.36 CCNL	289,50
6	TURNAZIONE SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE - ART. 22 CCNL SETTEMBRE 2000	9.461,72
7	REPERIBILITA' POLIZIA MUNICIPALE E STATO CIVILE	4.169,50
8	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART.17, COMMA 2, LETTERA F) CCNL 1999 COME MODIFICATO DALL'ART. 36 CCNL 22.01.2004	36.500,00
9	responsabilita' ufficiale di anagrafe, stato civile ed archivista ART.36 CCNL 22.01.2004	900,00
10	COMPENSO PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO SERVIZI	20.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>		<b>181.050,54</b>

**PARTE VARIABILE - ART.15, COMMA 1, LETTERA K) CCNL 01/04/1999:**

9	INCENTIVI PROGETTAZIONE - ART.91, D. LGS. N. 163/2006	7.679,50
10	MIGLIORAMENTO EFFICIENZA DEI SERVIZI L.R. N.17/90	5.896,60
11	INCENTIVI POLIZIA MUNICIPALE - ART. 208 CDS	2.303,70
12	SOMME PROVENIENTI DALL'APPLICAZIONE DELLA L.R. 41/96 (I)	9.100,00

(1) LA SOMMA DI € 9.100,00 RELATIVA ALLA LL.R.. N. 41/96 RESTA CONGELATA IN ATTESA DI CHIARIMENTI A SEGUITO DELLA DELIBERA DELLA CORTE DEI CONTI N.415/2013/PAR

**ECONOMIE:**  
**PARTE STABILE (FONDO PARTE STABILE - UTILIZZO)**

**20.289,52**

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name 'Silvano Francio'.*