



COMUNE DI MONTE DI PROCIDA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA - ANNO 2016 -

DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

L'anno duemilasedici, il giorno 21 del mese di 11, alle ore 10,00 presso la casa comunale del Comune di Monte di Procida si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<input type="checkbox"/> Ruolo	Nominativo
I. Presidente	- Segretario generale Dr.ssa Fabiana Lucadamo

- Delegazione di parte sindacale:

Nome Cognome	ORGANISMO RAPPRESENTATO
Sig. Giovanni Capuano	CISL
Sig. Attilio Antonio Esposito	CISL

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome Cognome	ORGANISMO RAPPRESENTATO
Sig. Antonio Capuano	CGIL
Sig. Antonio Carannante	CGIL
Sig. Antonio Guardascione	CGIL

Premesso che l'art. 4, commi 2 e 3 del CCNL stipulato il 1° aprile 1999 recita:

ART. 4 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

l) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:

con il successivo comma 5 vengono posti i seguenti limiti:

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Che in ordine alla integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, l'art. 15 del sopracitato CCNL, ai commi 2 e 3 recita:

2. 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 '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Visti gli artt. 4, comma 4 e 10 del citato contratto che disciplinano:

- *i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;*
- *la composizione delle delegazioni;*

Visti gli artt. 4 e 5 del CCNL 5 ottobre 2001;

Visti i vigenti CCNL comparto Regioni ed autonomie locali;

Visto il vigente CCDI parte normativa, triennio 2014/2016, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 28.10.2014;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 22.02.2016 , con la quale sono stati nominati i componenti la delegazione trattante – parte pubblica;

Vista la determinazione del Responsabile del Settore n. 25 del 07.04.2016 con la quale è stato determinato in € 20.000,00 il fondo storicizzato per la corresponsione degli emolumenti spettanti al personale in conseguenza delle prestazioni rese in straordinario, sul quale è stato acquisito il parere favorevole espresso, in data 07.04.2016, dal revisore unico;

Vista la deliberazione di GC n. 64 in data 21.04.2016 con la quale sono state date le linee di indirizzo ai suddetti componenti, per il riparto del fondo per lavoro straordinario per l'anno 2016.

Vista la deliberazione di GC n. 71 in data 29.04.2016 con la quale è stato dato indirizzo al responsabile del 7^o settore relativamente all'integrazione del fondo con le risorse decentrate parte variabile di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999, in particolare:

- *Procedere con urgenza alla costituzione del fondo, parte variabile, sulla base dei dati in possesso dello stesso responsabile;*
- *successivamente, laddove fosse possibile attivare istituti contrattuali nel rispetto delle disposizioni legislative sul contenimento della spesa del personale, del fondo risorse decentrate e delle disponibilità di bilancio, sulla base della certificazione del Nucleo di valutazione circa la sussistenza ed il rispetto dei presupposti e delle condizioni previsti dalla disciplina contrattuale, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità che hanno rappresentato il fondamento giustificativo dello stanziamento, il responsabile del 7^o settore procederà alla integrazione del fondo - risorse decentrate variabili - nella misura massima dell'1,2% del monte salari relativo al 1997;*

Vista la determinazione del Responsabile del Settore n. 36 del 31.05.2016 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate – anno 2016;



Vista la determinazione del Responsabile del Settore n. 64 del 14.07.2016 avente ad oggetto Costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 – Determinazione parte stabile – rettifica

Vista la determinazione del Responsabile del Settore n. 68 del 03.08.2016 avente ad oggetto Costituzione fondo per lavoro straordinario per l'anno 2016-integrazione determina n.25 del 07.04.2016;

Vista la determinazione del Responsabile del Settore n. 83 del 26/09/2016, avente ad oggetto Costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016.Rettifica ed integrazione det. n.64 R.G. 30/07/2016;

Vista la determinazione del Responsabile del Settore n. 84 del 28/09/2016 avente ad oggetto costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 – Rettifica ed integrazione della determinazione. Rettifica determinazione n. 83 del 26/09/2016 Reg. Gen. 633/2016.

Vista la deliberazione di n. 128 in data 14.07.2016 di indirizzo ai componenti delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente - anno 2016 –

Vista la deliberazione di GC n. 149 in data 26.09.2016 avente ad oggetto Contrattazione decentrata integrativa. -Integrazione delibera di G.C. n 128 del 14.07.2016.

Visto il documento, sottoscritto in sede di delegazione trattante, in data 24.10.2016, denominato "ipotesi di contratto decentrato integrativo parte economica - anno 2016 - del personale non dirigenziale del Comune di Monte di Procida";

Preso atto che tale documento è stato trasmesso al Revisore dei Conti unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, compilata sulla base degli schemi di cui alla circolare del MEF, Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico n. 25 del 19/7/2012, in esecuzione del disposto dell'art. 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165/2001, ottenendone la positiva certificazione con parere protocollo n. 15280 in data 8.11.2016;

Vista la deliberazione di GC n. 168 in data 08.11.2016 avente ad oggetto “ contrattazione decentrata integrativa – approvazione preintesa ed autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo economico - area non dirigenza - destinazione risorse anno 2016 –” con la quale l'organo esecutivo dell'ente, verificata la coerenza dell'ipotesi di CDIE con le indicazioni fornite con le linee di indirizzo di cui sopra, ha approvato la preintesa sottoscritta in data 24.10.2016 ed autorizzato la definitiva sottoscrizione del documento;

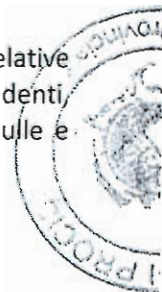
LE PARTI, che riconoscono la premessa narrativa come parte del presente accordo, in relazione alle disposizioni sopra richiamate,

STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO

Art. 1
Oggetto e durata del contratto

Il presente contratto decentrato integrativo anno 2016 si applica al personale dipendente del Comune di Monte di Procida, non dirigente e disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2016.

In osservanza dei principi di cui all'art.40 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m. e i., le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico dei dipendenti, in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, si intendono nulle e conseguentemente, non possono essere applicate.



Art. 2
Contenuto del Fondo

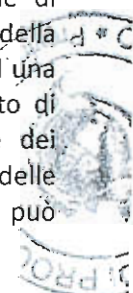
Il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2016, risulta costituito come da prospetto agli atti.

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 (C.C.N.L. 1.4.1999), per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà secondo quanto previsto negli indirizzi di cui alla citata deliberazione di Giunta Comunale.

Art.3
Progressioni economiche orizzontali

Non è prevista destinazione di importi al fondo per le progressioni orizzontali del personale dipendente all'interno di ciascuna categoria giuridica di inquadramento, per l'anno 2016, anche in assenza della proroga del divieto imposto dalle norme di riferimento (Legge di stabilità 2015 e Circolare MEF),

Ciò in quanto in questi anni la Corte dei Conti (ex multis: Corte dei Conti Appello sent. 298/2013, 359/2014, 387/2014, Corte dei Conti Campania sent. 231/2013, 1006/2014) e la Ragioneria Generale dello Stato (cfr. "Massimario dei rilievi ispettivi 2010", e "Le risultanze delle indagini svolte dai SIFIP in materia di spese di personale del comparto regioni ed enti locali-2011") hanno fortemente criticato la distribuzione di premialità "a pioggia". Le progressioni economiche, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e della normativa in materia di cui al D.Lgs. n. 150/2009, sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed a seguito di valutazione della qualità delle prestazioni individuali e di settore rese, delle attività svolte e dei comportamenti organizzativi assunti. Considerato che si è in assenza di criteri di valutazione delle prestazioni fissati *ab initio* anno, la valutazione in tal senso, adeguatamente differenziata, non può legittimamente essere effettuata.



Art.4
Compensi per specifiche responsabilità

✓ Le risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 , comma 2, lett. f) del CCNL dell'01.4.1999, come modificato dall'art. 36 e 7 del CCNL 2004/2006, sono riconoscibili al personale di categoria D che non rivesta la posizione di responsabile apicale dell'area, al personale di categoria C ed al personale di categoria B.

Ciascun responsabile di settore, laddove lo ritenga necessario, attribuirà al suddetto personale, le specifiche responsabilità, intese come un "*quid pluris*" rispetto a quanto normalmente previsto, per la categoria contrattuale di appartenenza.

Tale locuzione, infatti, non vuol dire automaticamente, né obbligatoriamente, responsabilità di procedimento, tanto più che lo svolgere le attività di responsabile di procedimento è strettamente

collegato, per i dipendenti di categoria C e D (non titolari di P.O.), al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

Queste indennità sono pensate per soggetti che svolgono mansioni non propriamente ascrivibili alla categoria, ma, comunque, non riconoscibili come superiori, poiché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall' art. 52 del T.U. del pubblico impiego (D.Lgs n. 165/2001).

Non vi è una forma di compenso che obbligatoriamente remunera lo svolgimento dell'attività di responsabile di procedimento, anche nell'ipotesi dell'attribuzione di mere deleghe di firma. Né, tanto meno, la loro effettuazione può essere subordinata all'erogazione di indennità.

Detta indennità non può essere cumulata, per le stesse attribuzioni, con quella per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1.4.1999 (come modificato dall'art. 7 del CCNL 2004/2006).

Questa indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

Per detta indennità occorre uno specifico decreto, formale e preventivo, da parte del responsabile di area, di attribuzione dell'incarico.

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 nel rispetto della normativa vigente.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato, con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Responsabile del settore.

Per i dipendenti ai quali sono attribuite, come sopra, le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999 (come integrato dall'art. 36 del CCNL 2004) è prevista una indennità nella misura massima di € 2.500,00 (Euro duemilacinque/00) annui lordi.

Per l'individuazione dei soggetti cui riconoscere tale indennità si tiene conto dei criteri individuati dalla relativa disciplina contrattuale nazionale e delle direttive dell'amministrazione, la quale dà rilievo all'assunzione di specifiche e complesse responsabilità di procedimento, nonché dei seguenti criteri concordati con le Organizzazioni sindacali:

- a) autonomia operativa ed assunzione di responsabilità nello svolgimento di attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dall'Ente, per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che non comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Rientrano in tale fattispecie, le seguenti ipotesi:

- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile (senza effetti esterni);

- b) nei casi in cui il dipendente sia delegato alla adozione dei provvedimenti con firma a rilevanza esterna, ovvero in caso di sostituzione del titolare di posizione organizzativa assente, ovviamente nei casi in cui non occorre conferire mansioni superiori ovvero responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della trasparenza, responsabile dell'anticorruzione ecc.). Inoltre, responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di

riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, anche in caso di attribuzione di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti.

Rientrano in tale fattispecie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti ipotesi:

- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (con effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile (con effetti esterni);
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale (con effetti esterni);
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;



Le indennità di cui alla richiamata disposizione contrattuale vengono ripartite tra le unità di lavoro previamente individuate con decreti dei responsabili di settore.

Le indennità, per l'anno 2016, sono quantizzate in € 54.666,66 totali, da ripartire e liquidare a cura dei singoli responsabili di settore.

Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità:

l'indennità per specifiche responsabilità lett. f è determinata, nell'ambito del valore minimo di 0,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, della fattispecie di responsabilità sopra indicata alla lettera a): 1.500,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, della fattispecie di responsabilità sopra indicata alla lettera b): 2.500,00 euro;



✓ Le risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti assegnati a specifiche figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'01.04.1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, sono riconoscibili nella misura massima di euro 300,00 annui lordi al personale appartenente alla categorie D (non titolari di P.O.) - C - B e dirette a compensare le specifiche responsabilità, eventualmente attribuite con atto formale, derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed ufficiale elettorale ed è corrisposta con cadenza annua;

Detta indennità non può essere cumulata, per le stesse attribuzioni, con quella per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999 (come modificato dall'art. 36 e 7 del CCNL 2004/2006).

Attualmente non si riscontra tale fattispecie perciò non deve essere finanziata.

Procedura per la corresponsione del compenso indennitario:

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate, in un'unica soluzione, a consuntivo e l'importo sarà rapportato all'effettiva presenza in servizio.

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Copia del provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente

avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Con determina del Responsabile del settore che ha attribuito la specifica responsabilità si procederà alla liquidazione del compenso determinato e dovuto.

Ai dipendenti non potrà essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Le eventuali somme residue confluiranno nel fondo per la produttività collettiva dell'anno di riferimento.

La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità; non compete in caso di assenza dal servizio e gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.

E' considerato mese di servizio quello prestato per almeno 15 giorni da calendario.

Nei casi di maternità per il periodo di astensione facoltativa, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

Art. 5

Indennità di maneggio valori (ex art. 36 del CCNL del 14.9.2000)

1. Al personale adibito, con specifico preventivo decreto, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, a condizione che abbia una movimentazione media mensile non inferiore a € 2000,00, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. In particolare, l'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, con il riferimento espresso al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via "continuativa", individua i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.
2. L'indennità giornaliera è corrisposta nelle seguenti misure:

Importo medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
da € 2000,00 a € 10.000,00	€ 0.51
da € 10.000,01 a € 15.000,00	€ 1.03
oltre 15.000,00	€ 1,55

3. E' riconosciuto adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, il dipendente che riveste, a seguito di specifico preventivo decreto, la figura di economo comunale o agente contabile.
4. Tale incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.
5. L'eventuale maneggio di valori, se e in quanto dovuto in relazione alle mansioni espletate, per importi inferiori a quello di cui al comma 1, non comporta diritto ad alcuna indennità.
6. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali, l'importo massimo di tale indennità è fissato in € : 300,00 annui lordi.
7. Per l'anno 2016, l'importo di tale indennità ripartita è pari a complessivi € **747,78**
8. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente o annualmente, a consuntivo.
9. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 6
orario notturno, festivo e festivo notturno, turnazione e reperibilità

Le parti concordano di compensare tali istituti contrattuali con l'importo complessivo di € 51.144,35

A. L'indennità di turno viene prevista:

- per il personale della Polizia Locale avente qualifica non amministrativa; per tale personale è prevista la possibilità di estensione dell'orario con l'introduzione del turno serale.
- ufficio tecnico;
- ufficio dello stato civile;
- cimitero.

L'indennità di turno è disciplinata integralmente dai commi 5 e 6 dell'art. 22 del citato CCNL del 14.9.2000 che dispongono:

"5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- *turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);*
- *turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);*
- *turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).*

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno."

L'indennità di turno, per esplicita previsione contrattuale, compensa integralmente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro. Tale precisazione elimina alla radice qualsiasi richiesta di cumulo con eventuali altre indennità giustificate sulla base del disagio prodotto dall'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero. Chi lavora in turni, in sostanza, non può rivendicare altre indennità collegate alle condizioni disagiate dell'orario di lavoro svolto.

Tale indennità che non viene percepita in caso di assenza dal servizio, come risulta dal parere ARAN RAL -1410 in cui si legge: *"Si coglie l'occasione per ricordare che nel caso di assenza dal servizio, qualunque sia la motivazione della stessa, al lavoratore turnista non può essere ugualmente riconosciuta l'indennità di turno, in quanto l'art. 22, comma 6, del CCNL del 14.9.2000 espressamente prevede che: "L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno"*.

la programmazione dell'orario in turni di lavoro è elemento essenziale e propedeutico allo svolgimento della prestazione. Tale programmazione va portata a conoscenza del lavoratore come afferma la Corte di Cassazione con sentenza depositata il 21 maggio 2008 n. 12962.

La normativa prevede i seguenti requisiti:

- apertura del servizio per almeno 10 ore;
- orario continuato, senza interruzioni;
- rotazione settimanale per avere nel mese un quantitativo equilibrato di turnazioni.

L'indennità di turno erogata è calcolata nella misura indicata dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

Il servizio è stabilito mensilmente dai rispettivi Responsabili di settore; è dovere di ciascun dipendente accertarsi, preventivamente, delle disposizioni che lo riguardano. Con cadenza mensile viene predisposto rendiconto relativo al mese precedente.

I prospetti dei turni devono essere pubblicati sul sito del Comune, in ossequio al principio di massima trasparenza e tale pubblicazione è condizione essenziale ed obbligatoria per la legittimità della liquidazione dell'indennità relativa.

B. L'introduzione di servizi di pronta reperibilità risponde all'esigenza di assicurare con tempestività lo svolgimento di una determinata attività o l'erogazione di un determinato servizio in presenza di specifici presupposti o di un particolare evento, qualora non sia possibile l'adozione di altre misure organizzative, come ad esempio l'introduzione di turni di lavoro, per assicurare lo svolgimento di tali attività e l'erogazione di tali servizi, o in quanto ciò non sia tecnicamente possibile (ad esempio per la



manca di un adeguato numero di addetti in possesso della professionalità necessaria) o in quanto tale opzione non sia economicamente conveniente (costi connessi all'introduzione di turni di lavoro), trattandosi di attività meramente eventuali.

In sostanza, l'istituto consente agli enti la possibilità di garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali e lo svolgimento dei servizi alla collettività ad essi demandati in particolari casi che richiedano eventuali interventi urgenti o in presenza di necessità operative, non preventivamente programmabili con il ricorso alle ordinarie prestazioni di lavoro o anche con prestazioni straordinarie.

Proprio per i contenuti e le specifiche finalità che lo contraddistinguono, il servizio di pronta reperibilità non è attivabile nei casi nei quali vengano in considerazione attività da svolgere nell'ambito dell'orario di servizio adottato, dato che queste possono essere evidentemente svolte dal personale che deve rendere la ordinaria prestazione lavorativa oppure attività per le quali l'ente possa comunque provvedere attraverso la programmazione dei servizi, anche mediante il ricorso alle diverse forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro.

Pertanto, al fine di garantire la maggiore efficacia ed efficienza del servizio di reperibilità e l'uniformità delle regole applicabili e dei comportamenti dei responsabili di settore interessati e dei lavoratori dei vari servizi che potrebbero essere interessati, è necessario predisporre uno specifico regolamento nel quale sono definite le modalità, organizzative ed operative, per la corretta ed efficace applicazione dell'istituto, in coerenza con le finalità dello stesso.

L'istituto della reperibilità è previsto, dalla deliberazione di GC sopra richiamata, per il personale dell'ufficio di Polizia Locale - ufficio tecnico, ufficio dello stato civile, da attivare esclusivamente per periodi determinati, in assenza di altre forme di copertura del servizio, che sarà cura del responsabile di settore individuare.

Il Servizio di reperibilità è istituito e regolamentato ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001.

I responsabili del servizio di reperibilità si identificano con i responsabili dei settori dell'ente presso i quali viene attivato il servizio stesso.

All'interno del servizio di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il responsabile competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.

La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.

Il servizio di pronta Reperibilità è stabilito mensilmente dai rispettivi Responsabili di settore; è dovere di ciascun dipendente accertarsi, preventivamente, delle disposizioni che lo riguardano. Con cadenza mensile viene predisposto rendiconto di reperibilità relativa al mese precedente.

I prospetti della reperibilità devono essere obbligatoriamente pubblicati sul sito del Comune, in ossequio al principio di massima trasparenza e tale pubblicazione è condizione essenziale ed obbligatoria per la legittimità della liquidazione dell'indennità relativa e sarà valutata nella responsabilità di risultato del responsabile.

La determinazione dei turni di reperibilità terrà conto non solo del principio della necessaria rotazione tra i dipendenti interessati, ma anche della necessità di garantire una giusta alternanza con riferimento alle domeniche e alle festività infrasettimanali civili e religiose.

Un lavoratore, per ipotesi, potrebbe essere anche adibito ad un nuovo servizio di reperibilità, aggiuntivo rispetto ad uno precedente in cui era già inserito. Tuttavia, in questa particolare fattispecie, nonostante la diversità dei due servizi, lo stesso non potrà mai superare il vincolo massimo mensile delle sei volte in un mese.

La previsione dell'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 ha carattere prescrittivo e, quindi, nessun dipendente può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi.

Il limite di "sei volte in un mese" previsto dall'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, per la durata della reperibilità, deve essere correttamente inteso come equivalente a "sei periodi", dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di 24 ore.

Qualunque dipendente può essere collocato in reperibilità ma solo al di fuori dell'orario di lavoro (art. 23, comma 4, del CCNL del 14.9.2000: "l'indennità di reperibilità ... non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato (sia ordinario che straordinario)").

Al personale in reperibilità deve essere corrisposto, indipendentemente dallo svolgimento di una effettiva prestazione lavorativa, il particolare compenso previsto dalla disciplina contrattuale (art. 23, commi 1, e 4, del CCNL del 14.9. 2000, come integrato dall'art. 11, del CCNL del 5.10.2001) destinato a remunerare esclusivamente la sua disponibilità ed il parziale sacrificio del godimento dei suoi periodi di riposo, al di fuori dell'orario di lavoro.

Tale compenso è diverso, distinto ed autonomo anche rispetto a quello da corrispondere al medesimo dipendente qualora renda un'effettiva prestazione lavorativa nell'ambito di un periodo di reperibilità.

Le parti concordano, in applicazione della disciplina contrattuale, il seguente compenso, da liquidarsi con cadenza mensile:

- per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,32;
- tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- l'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;
- il valore minimo da corrispondere, tuttavia, non può mai essere inferiore ad 1/3 di € 10,32 (che corrisponde al rapporto di 4 ore su 12 come previsto dalla clausola contrattuale), con la maggiorazione aggiuntiva del 10%, anche quando la durata della reperibilità fosse inferiore a 4 ore;
- nel caso di frazionamento dell'indennità e di corresponsione proporzionale della stessa per periodi inferiori alle 12 ore, l'importo derivante dal riproporzionamento deve comunque essere maggiorato del 10%; quindi, tale incremento percentuale deve essere operato sulla quota del compenso corrispondente ai periodi di reperibilità superiori alle 4 ore e inferiori alle 12 ore ma, in ogni caso, il compenso massimo derivante dal computo non potrà mai superare il tetto di euro 10,32 (L. 20.000), previsto per il periodo di reperibilità standard di 12 ore;
- nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore, la relativa indennità sarà proporzionalmente incrementata, senza peraltro la maggiorazione del 10%, data la mancanza di un'espressa previsione contrattuale in tal senso.

Nel caso in cui, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, lo stesso, ai sensi dell'art. 23, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 11, CCNL 5 ottobre 2001, ha diritto:

a) a percepire il compenso per lavoro straordinario (art. 38, del CCNL del 14.9.2000) per le ore effettivamente lavorate;

b) oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo, secondo le regole stabilite nell'art. 38 (relativo al lavoro straordinario) e nell'art. 38-bis (relativo alla banca delle ore) del CCNL del 14.9.2000.

Ove in un periodo di reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, come chiarito nella dichiarazione congiunta n. 12 allegata al CCNL del 5.10.2001, allo stesso si applica solo la diversa e più favorevole disciplina relativa al trattamento per attività prestata nel giorno del riposo settimanale (art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 5.10.2001

Non è possibile, invece, che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese, il lavoratore possa cumulare i compensi per esse previste, anche sotto forma di riposo compensativo, con la specifica indennità di reperibilità (art. 23, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 11, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 5.10.2001).

Pertanto, le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomputate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità (nel rispetto del minimo rappresentato da un terzo dell'indennità stessa) né ai fini dell'eventuale riposo compensativo.

C. l'indennità di rischio (art.37 del CCNL del 14.9.2000): € 2.310,00

1. Dato atto che l'ARAN e la giurisprudenza contabile concordano nel ritenere che l'indennità di rischio disciplinata dall'art.37 del CCNL del 14.9.2000 possa essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. Deve trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate; Tale indennità non può essere riconosciuta al personale della vigilanza sulla base della motivazione espressa; infatti, vengono in considerazione prestazioni lavorative tipiche dei profili professionali possedute dai dipendenti come tali idonee a giustificare il riconoscimento dell'indennità in quanto l'attività di vigilanza tipicamente non può svolgersi all'esterno. A maggior ragione si deve escludere il riconoscimento del rischio e della relativa indennità, per l'attività del personale della vigilanza che si svolge all'interno dell'ente (ex multis ARAN RAL 199 – ARAN RAL 1304); l'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che viene pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente).

2. L'indennità di rischio è determinata nella misura massima di € 30,00 mensili, per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

3. Tale indennità viene attribuita al personale dipendente che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e che svolge le seguenti attività:

- Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

4. L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di rischio di cui al comma 3, è effettuata dai Responsabili di Settore, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente rischiose e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

5. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni di rischio, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.

6. L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio.

D. L'indennità di disagio – art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1/4/1999

1. Tale tipologia di indennità, prevista dall' art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, è riconosciuta ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C, che svolgano attività lavorative "particolarmente disagiate", in particolare in caso di articolazione dell'orario di lavoro in fasce differenziate, tale da determinare un disagio per il lavoratore, ad esclusione delle turnazioni e del rientro ordinario.

2. L'indennità di disagio è finanziata con le risorse previste dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004.

3. Come consolidato da ARAN, sezioni regionali della corte dei conti, ecc., l'indennità di disagio non deve riguardare le mansioni tipiche del profilo professionale ed essendo il disagio meno "gravoso" del rischio, la relativa indennità deve essere inferiore di quella destinata a remunerare lo stesso rischio.

4. Le condizioni di disagio sono state individuate, con deliberazione di GC, nel caso di articolazione dell'orario di lavoro in fasce differenziate, tale da determinare un disagio per il lavoratore, ad esclusione delle turnazioni e del rientro ordinario. non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

5. L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di disagio di cui al comma 5, è effettuata dai Responsabili di Settore, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività

6. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni disagiate, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle cause consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.

7. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

Non sussiste tale fattispecie e perciò non è da finanziare.

Deve essere rispettato il principio generale, in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità "accessorie", solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

Art. 7

Il compenso per il lavoro straordinario

Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmabili

L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione esclusivamente del responsabile del settore di riferimento e dovrà essere debitamente, motivata.

L'autorizzazione da parte di soggetti diversi non darà luogo a liquidazione di straordinario.

L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.

Il compenso per il lavoro straordinario è finanziato mediante l'importo complessivo di € 25.000.00 ripartito fra i vari responsabili di settore, che ne disporranno per il personale interno al proprio settore, sulla base della direttiva della Giunta Comunale sopra richiamata.

Tale importo potrà eventualmente essere rideterminato, se sussistono le condizioni di legge. A tal fine è necessario apposita determinazione di quantificazione dell'importo disponibile, obbligatoriamente prima dell'effettivo utilizzo delle risorse stesse.

Si ricorda, a tal fine, che la capienza del fondo per lo straordinario e, dunque, la disponibilità finanziaria, non è presupposto di legittimità per l'espletamento dell'orario straordinario. Ciò perchè i contratti collettivi prevedono che lo straordinario possa essere compensato sia mediante erogazione finanziaria, sia mediante riposi compensativi. La soglia di legittimità degli ordini di servizio è costituita, invece, dal limite individuale che nel massimo può arrivare a 180 ore, salva l'eccezione di cui all'articolo 38, comma 2, del Ccnl 14.9.2000.

Nel corso dell'anno i responsabili dei settori dovranno monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario al fine di:

- individuare proposte per un'eventuale riorganizzazione e razionalizzazione dei servizi e degli orari che possono consentire una progressiva e stabile riduzione del lavoro straordinario,
- effettuare una verifica sull'utilizzo del fondo;
- verificare le condizioni per il non superamento del limite delle 180 ore

Art.8

Risorse destinate per legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

I criteri relativi alla corresponsione dei compensi correlati a forme di incentivazione economica previste da norme legislative sono disciplinati nei relativi atti regolamentari dell'ente.

Dette risorse saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 9

performance individuale e collettiva anno 2016

Tale istituto viene finanziato con € 42.435,70.

A tal fine si farà riferimento alle deliberazioni all'uopo adottate dalla Giunta Comunale, in particolare si richiama la deliberazione di GC n. 71 del 29.04.2016.

La produttività sarà erogata, nei limiti delle disponibilità del fondo, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance, meritocratico, che valorizzi, in primo luogo, le capacità di iniziativa del personale e l'impegno dello stesso, per garantire l'efficienza ed il miglioramento dei servizi e, quindi, la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente, preventivamente approvati dall'amministrazione, all'uopo privilegiando la progettualità specifica collegata alla realizzazione di progetti mirati ad obiettivi che soddisfino alcune esigenze prioritarie dell'Amministrazione, che saranno di seguito indicate.

La produttività deve determinare effettivamente un risultato aggiuntivo per l'ente, per cui il concetto di produttività non può essere correlato ai normali risultati dell'attività lavorativa, ma deve determinare un ulteriore "salto di qualità" per individuare un risultato (sia in termini di quantità sia in termini di qualità).

Secondo le note esplicative dell'ARAN, le caratteristiche che gli ampliamenti e i miglioramenti dei servizi o le nuove attività devono avere, al fine di incrementare le risorse variabili del fondo decentrato, sono le seguenti:

- innalzamento oggettivo e documentato quali – quantitativo dei servizi, tangibile e concreto cioè basato su fatti e circostanze verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento (interna e esterna)
- presenza di standard di miglioramento e indicatori di risultato che consentano di misurare il miglioramento realizzato (anche avvalendosi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti)
- deve trattarsi di risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna, che comportino un importante e consistente coinvolgimento del personale interno (risultati "ad alta intensità di lavoro").

La quantificazione delle risorse riferite a obiettivi e standard di miglioramento viene effettuata attribuendo un peso ai singoli indicatori prescelti sulla base del grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi in relazione all'impegno aggiuntivo richiesto al personale.

Per l'anno 2016 è necessaria una quantificazione delle risorse aggiuntive ex art 15 comma 5 citato (parte variabile) in stretta correlazione con gli obiettivi, indicatori e target del Piano della performance adottato, ai sensi degli articoli 16 e 31 del D.Lgs 150/2009 (adeguamento ai titoli II e III del medesimo D.Lgs in tema di misurazione e valutazione della performance e di premialità).

Le modalità, quindi, di ripartizione delle risorse aggiuntive del trattamento accessorio destinato ad incentivi saranno quelle previste dal vigente sistema di misurazione e valutazione che assegna obiettivi di performance organizzativa a ciascun dipendente e posizione organizzativa (oltre ai fattori di valutazione della performance individuale).

L'entità delle risorse necessarie a sostenere i maggiori oneri del salario accessorio del personale impiegato nelle nuove attività (non correlate ad aumento stabile delle dotazioni organiche) ex art.15, comma 5 del C.C.N.L. del 1/4/1999 e 31, comma 3 del C.C.N.L. del 22/1/2004, non sono, proprio dati i loro presupposti, mai consolidate di anno in anno in quanto connesse a nuovi servizi e accrescimenti qualitativi dei servizi esistenti.

Le parti precisano che non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi e che la predetta somma sarà corrisposta, sussistendone i presupposti, solo al termine del procedimento di valutazione previsto dall'ente.

E' vietata l'erogazione c.d. a pioggia o sulla base di meccanismi automatici.

La produttività non può essere corrisposta a tranches, anche anticipate, salvo conguaglio, ma deve essere corrisposta solo alla fine del processo suddetto.

Il compenso in oggetto non remunera attività che sono svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

Art.10

Passaggio dalle attuali 36 ore settimanali a 35 ore settimanali, ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 1998-2001 del 1.4.99.

In base all'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/9/2000, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

E' esclusa ogni obbligatorietà della riduzione, che, quindi, non può trovare applicazione a prescindere dall'intervento regolatore della contrattazione decentrata integrativa.

Spetta, infatti, al contratto decentrato integrativo il compito di dare attuazione (eventuale) alla relativa disciplina, anche alla luce delle condizioni organizzative e di spesa.

La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

La locuzione "proporzionali riduzioni del lavoro straordinario", ad avviso dell'ARAN, deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti, non vi sarebbero effettivi risparmi e, quindi, risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro.

Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione, utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento, anche solo in quota (vi è, infatti, anche l'intervento sulla spesa per il lavoro straordinario) della riduzione dell'orario di lavoro. In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente. Spetta agli organi di controllo interno dell'ente verificare che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1, del citato CCNL dell'1/4/1999 e soprattutto certificare espressamente che i maggiori oneri connessi dall'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione del contratto decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui si è detto.

Ciò stante, allo stato la delegazione trattante verificare l'inesistenza delle condizioni e dei requisiti per attuare, a favore del personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, il passaggio dalle attuali 36 ore settimanali a 35 ore settimanali, ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 1998-2001 del 1.4.99.

Infatti, ai fini della riduzione dell'orario è necessario verificare che i maggiori oneri, derivanti dall'applicazione del suddetto orario, siano fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, in grado di realizzare i risparmi necessari per la concreta attuazione di tale istituto, evidenziate specificamente con relazione del Comandante della Polizia municipale.

Il costo relativo alla riduzione dell'orario a 35 ore settimanali, che graverà sull'Amministrazione Comunale, dovrà preventivamente essere quantificato ed approvato, con apposito prospetto contabile del responsabile della Polizia Municipale e certificato dall'organo di revisione contabile.

Tale documentazione, allo stato, è inesistente.



Art. 11
Istituti fissi e ricorrenti

Confermare, per l'anno 2016, tutti gli istituti fissi e ricorrenti dell'anno 2015 con il fondo previsto per le risorse stabili.

Art.12
Disposizione finale e di rinvio

E' vietato erogare indennità non previste dal fondo per le risorse decentrate.

Per quanto non previsto dal presente accordo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni di legge ed alla previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

Dato atto che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (art. 40, comma 3, D.Lgs. n. 165/01), le clausole relative alla applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Monte di Procida, 21-11-2016

Letto, confermato e sottoscritto.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

1. Presidente - Segretario generale Dr.ssa Fabiana Lucadamo



Delegazione di parte sindacale:

Nome Cognome

Sig. Giovanni Capuano

Sig. Attilio Antonio Esposito

ORGANISMO RAPPRESENTATO

CISL

CISL



Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome Cognome

Sig. Antonio Capuano

Sig. Antonio Carannante

Sig. Antonio Guardascione

ORGANISMO RAPPRESENTATO

CGIL

CGIL

CGIL

