

COMUNE DI MONTERODUNI  
PROVINCIA DI ISERNIA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA FONDO 2016

L'anno DUEMILADICIASSETTE il giorno VENTIQUEATTRO del mese di NOVEMBRE dalle ore 11,30 nella sede municipale,  
VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;  
VISTO il CCNL delle autonomie locali sottoscritto dalle OO.SS. e dall'ARAN il 31.7.2009;  
VISTI i precedenti CCNL del Comparto Enti Locali;  
PREMESSO che in data 11.11.2016 è stata definita l'ipotesi di accordo relativa alla ripartizione del fondo 2015;  
VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 15.11.2017 con la quale l'esecutivo ha autorizzato, con parere favorevole del revisore dei conti N. 19 datato 10.03.2017 prot. n. 1954, la sottoscrizione della ipotesi di accordo stipulato in data 07.12.2016;

LE SEGUENTI PARTI CONTRATTUALI PRESENTI

**Parte Pubblica:**  
Presidente Francesco Foglietta  
Componente Italia Biello

**Parte Sindacale:**  
R.S.U. (soggetto unitario) Pietro Stroia

**Organizzazioni Sindacali**

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL Ettore Cibelli  
Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Giuseppe Di Biase  
Organizzazione Sindacale Territoriale UIL --  
Organizzazione Sindacale Territoriale C.S.A. --

**PROCEDONO**

ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO DECENTRATO DEFINITIVO RELATIVO AL FONDO 2016 CHE, ALLEGATO AL PRESENTE VERBALE UNITAMENTE ALLA COSTITUZIONE FONDI E COMPOSTO DI PAGINE 00, NE FORMA PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE E CHE PRESENTA LA SEGUENTE TABELLA RIEPILOGATIVA FINALE:

**TABELLA RIEPILOGATIVA FINALE**

<b>FONDO ANNO 2016</b>	<i>Risorse Stabili</i>	<b>€ 46.476,75</b>
Risorse utilizzate	P.E.O. + indennità di comparto	€ 29.685,75
Risorse non utilizzate		€ 16.791,00
	<i>Risorse Variabili</i>	<b>€ 7.000,00</b>
Risorse utilizzate	indennità + produttività	€ 23.791,00

Per poter riconoscere le indennità e la produttività, la differenza delle somme necessarie vengono prelevate dalle economie delle risorse stabili non utilizzate.

**TOTALE RISORSE DISPONIBILI ED UTILIZZATE € 23.791,00**

Le somme derivanti dal fondo eventualmente non utilizzate, vanno riportate come economie nelle disponibilità delle risorse variabili dell'anno successivo.

Letto, approvato e sottoscritto.

I COMPONENTI	LA RSU	LE ORGANIZZAZIONI	IL PRESIDENTE
Italia BIELLO firmato	Pietro STROIA firmato	Ettore CIBELLI firmato	Francesco FOGLIETTA firmato
		Giuseppe DI BIASE firmato	

firmato con sigla Biello Italia Ettore Cibelli Pietro Stroia Francesco Foglietta Di Biase Giuseppe

**COMUNE DI MONTERODUNI**  
**PROVINCIA DI ISERNIA**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**2016**  
**07/12/2016**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
  - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31
  - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 10 del 3/04/2012 ;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

**Art. 2 – 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 - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. **Il contratto riguarda il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016, tanto per la parte normativa che per quella economica, ha efficacia dal 1° gennaio 2016.**
3. 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. 3 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente, in risorse stabili e risorse variabili, secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa,
2. Le risorse decentrate sono impiegate per le finalità di cui agli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999.
3. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 1.4.1999 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali vigenti in materia.

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

firmato con sigla Biello Italia Ettore Cibelli Pietro Stroia Francesco Foglietta Di Biase Giuseppe

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. 5 – 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 periodo di riferimento (2015) la suddetta determinazione é effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, 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 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) 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 specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. 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 01.04.1999 (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. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
  - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati

- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo 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"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - 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 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - 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);
  - d) **le eventuali economie aggiuntive** destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

#### **Art. 7 – 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. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) 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;
- e) 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;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse sono gestite dai Responsabili del Servizio, per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti, secondo accordi annuali sottoscritti.

#### **Art. 8 – Il sistema di incentivazione e la produttività collettiva.**

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 150/2009.
2. Il sistema adottato dall'Ente prevede che l'incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi programmatici dell'Ente, attraverso appositi atti di indirizzo o piani degli obiettivi/piano della performance.

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 9 – 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. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro, all'interno della categoria di appartenenza.
3. 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.
4. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione.
5. Le modalità ed i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche sono contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dall'Ente.
6. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

#### **Art. 10 – 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'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.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, a cura del competente Responsabile.
8. 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. 11 - Indennità di rischio**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano 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 22.01.2004 - €. **30,00**). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi);
  - mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi o pericolosi (quali autoscala, trattore con falcia erba, pala meccanica);
  - utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
2. L'erogazione dell'indennità avviene **mensilmente** sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 12 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in €. **30,00**. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO).
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché 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;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
4. L'erogazione dell'indennità avviene **mensilmente** sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 13 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti, che non siano titolari di P.O., adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa 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.  
Tale indennità viene fissata in **€. 1,00 al giorno.**
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene **annualmente**, a consuntivo, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. **36 comma 2 del CCNL 22.01.2004** – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili (APO) che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta **l'indennità annua lorda di:**  
- **€. 300,00 agli Ufficiali Elettorali;**
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f ed i CCNL 01.04.1999) erogate allo stesso titolo; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e **vengono erogate annualmente**, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità**

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui sono attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, può essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo **di € 2.500,00**. L'Amministrazione, con propria direttiva, ha previsto che tali indennità siano destinate ai dipendenti che concorrono alle decisioni dei Responsabili del Servizio, che implicano conoscenze di tipo altamente specialistico, ovvero ai dipendenti di categoria C e B che contribuiscono al miglioramento dei servizi prestati dall'amministrazione a favore dei cittadini e/o che hanno relazioni continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, ancorché senza poteri decisionali.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. In applicazione delle disposizioni richiamate in precedenza, sono attribuite le indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità</b>
Responsabile procedimenti Ufficio Commercio, responsabilità connesse Ufficio Anagrafe e Stato civile	€. 2.500,00
Responsabile procedimenti Edilizia Urbanistica, Rup Paesaggistica	€. 800,00
Responsabile Archivio protocollo notifiche per 10/12	€. 417,00



Responsabile Accertamenti Anagrafici	€. 500,00
Responsabile procedimenti accertamento ruoli Tributi	€. 750,00
<b>TOTALE</b>	<b>€. 4.967,00</b>

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate **a fine anno e sulla base della valutazione del Responsabile del Servizio P.O.** . Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 16 - Indennità di reperibilità**

1. Per le necessità di pronto intervento relative all'area dei servizi tecnico - manutentivi è istituito il servizio di pronta reperibilità, per la cui disciplina si rinvia a quanto disposto nel vigente art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.
2. Detto servizio a remunerato con la somma di € 10,32 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; a tal fine viene assicurata la rotazione tra più dipendenti.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, previo preventivo accordo con il dipendente, con equivalente recupero orario.
7. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile competente.

### **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 17 - Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999**

1. Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 sono relative a:

- proventi da sponsorizzazioni
- 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. Tali risorse saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalla norme vigenti.

#### **Art. 18 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999.**

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a sono quelle relative 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);
- incentivi ISTAT;
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale
- 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)

2. Tali risorse saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalla norme vigenti.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **Art. 19– Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

#### **Art. 20– Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. 21– Personale comandato o distaccato**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## **TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 23 – Norme finali**

Il presente Contratto viene emanato ai sensi dell'art. 65 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Le parti si danno reciprocamente atto che sono abrogate le disposizioni dei CCDI previgenti in contrasto con il presente contratto. Nel caso di successiva entrata in vigore di norme di legge in contrasto con il presente CCDI le disposizioni di quest'ultimo incompatibili si considerano implicitamente abrogate trovando applicazione in quei casi le norme di legge attuali e vigenti.

firmato con sigla Biello Italia Ettore Cibelli Pietro Stroia Francesco Foglietta Di Biase Giuseppe

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2015**  
**- PARTE ECONOMICA -**

**PARTE I<sup>^</sup>**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE UMANE**  
**E PER LA PRODUTTIVITÀ**

**Art. 1**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2016 risulta costituito, giusta Determina Dirigenziale n. 85 del 19.10.2016 ed allegato sotto la *lettera A*), in complessivi €. 53.476,75 .

Tale risultato di costituzione del fondo 2016 è inferiore a quello effettivamente previsto a causa della incapacità di bilancio dell'Ente. A seguito di tale applicazione la riduzione risulta essere pari a €. 4.776,00 eventualmente recuperabili qualora le risorse dell'Ente lo consentano. Pertanto le risultanze finali per l'anno 2016 sono le seguenti:

- €. 46.476,75 per risorse decentrate stabili,
- €. 7.000,00 per risorse decentrate variabili (art. 92 d. lgs. 163/2006) a titolo di partite di giro.

**PARTE II<sup>^</sup>**  
**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI**

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

**Art.2**

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO**  
**DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE**  
**A TUTTO IL 31/12/2012 - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.**

Le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali a tutto il 31/12/2016 ammontano a complessive €. 23.923,89.

**Per l'anno 2016, anche per effetto del D.L. 78/10, non si prevedono progressioni orizzontali.**

**Art. 3**

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

Per l'anno 2016 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari ad un totale annuo di €. 5.761,86.

**Art. 4**

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI**  
**AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati negli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per l'importo pari ad €. 16.791,00, per finanziare le indennità di cui agli articoli che seguono e i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

## Art. 5

### UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL PAGAMENTO AL PERSONALE DELLE INDENNITÀ DI RISCHIO, ATTIVITÀ DISAGIATE, SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E PRODUTTIVITÀ.

#### - L'indennità di rischio

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità, secondo i criteri stabiliti dal CCDI parte normativa – 2016 sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista pro capite
OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO	4	€. 360,00 annuali
OPERATORE ESECUTIVO	1	€. 360,00 annuali
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>€. 1.800,00</b>

#### - L'indennità di disagio

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità, secondo i criteri stabiliti dal CCDI parte normativa – 2016 sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista pro capite
Autista scuolabus (orario spezzato)	1	360,00
Accompagnatore scuolabus (orario spezzato)	1	360,00
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>720,00</b>

#### - Indennità per specifiche responsabilità

1) In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) dei CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, secondo i criteri stabiliti dal CCDI 2016 -parte normativa, sono individuate le seguenti responsabilità e rispettive indennità:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabile procedimenti Ufficio Commercio, Passaggi di proprietà beni mobili registrati	€. 2.500,00
Responsabile procedimenti Edilizia Urbanistica, Rup Paesaggistica	€ 800,00
Responsabile Archivio, protocollo e notifiche per 10/12	€ 417,00
Responsabile Accertamenti Anagrafici	€ 500,00
Responsabile procedimenti accertamento ruoli tributi	€ 750,00
<b>TOTALE</b>	<b>€. 4.967,00</b>

2) Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità annuale, sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista pro capite
Ufficiale elettorale	1	€. 300,00

firmato con sigla Biello Italia Ettore Cibelli Pietro Stroia Francesco Foglietta Di Biase Giuseppe

<b>TOTALE</b>		<b>€ 300,00</b>
---------------	--	-----------------

- **Maneggio Valori**

Tipologia di responsabilità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista pro capite
Agente contabile	2	€. 200,00
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>€ 400,00</b>

- **Progetti incentivanti produttività e miglioramento servizi**

Tipologia servizio	somma prevista
Servizio extrascolastico cura e manutenzione scuolabus	€. 1.215,00
Servizi tecnico cimiteriali - lampade votive	€. 486,00
Attività connessa al miglioramento dei servizi sociali - bonus energia gas, rapporti caaf, pratiche tribunale minori, sostituzioni gestione corrispondenza	€. 567,00
Attività connessa alla gestione dei buoni mensa scolastici	€. 324,00
Servizi tecnico manutentivi straordinari acquedotto e fognature	€. 2.025,00
Contatori: Lettura, monitoraggio. Consegna bollette	€. 891,00
Servizio di monitoraggio serbatoi idrici, regolazione cloro e sostituzione contatori	€. 1.215,00
Servizio redazione atti e assistenza Ufficiale stato civile per matrimoni	€. 486,00
Servizio pronta disponibilità decessi	€. 810,00
	0
	0
<b>TOTALE</b>	<b>€. 8.021,00</b>

**PARTE III<sup>^</sup>**

**Art. 6**

**UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI**

**Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2016 sono pari a **€. 8.021,00**

**Le risorse per la produttività collettiva per l'anno 2016 ammontano ad €. 583,00 .**

Tali risorse vengono assegnate ai diversi servizi in cui si articola l'Ente e sono destinate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia e di qualità dei servizi, in funzione degli obiettivi dell'Ente e dei programmi indicati negli strumenti di programmazione dell'Ente.

**Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.**

- **Risorse per Specifiche Disposizioni Di Legge** (art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1999) **€. 7.000,00**

- Le parti concordano, inoltre, di destinare la quota pari ad €. per l'incentivo di cui all'art. 92, del D.lgs. n. 163/2006. La spesa è interamente finanziata con le risorse destinate alle spese per investimento. (Partita di giro)

firmato con sigla Biello Italia Ettore Cibelli Pietro Stroia Francesco Foglietta Di Biase Giuseppe

La quantificazione e le modalità di erogazione dell'incentivo sono definite dal regolamento comunale per la ripartizione dell'incentivo suindicato.

- Le parti concordano, inoltre, di destinare la quota pari ad €. **0,00** per incentivi ISTAT per il censimento della popolazione e/o altre rilevazioni indagini statistiche, destinate al personale interno all'Ente, che ha effettivamente partecipato all'espletamento del censimento e/o all'indagine statistica.

La spesa è interamente finanziata con somme a carico dello Stato.

#### PARTE IV^ LAVORO STRAORDINARIO

##### Art. 7

Nell'anno **2016** l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è stato individuato in € **0,00**.

Il predetto importo annuale viene destinato per il settore tecnico manutentivo.

#### PARTE V^ RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

##### Art. 8

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili e variabili per l'anno 2016:

<b>IMPIEGO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015</b>		
	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
Risorse stabili	Progressioni orizzontali anni precedenti	€. 23.923,89
Risorse stabili	Indennità di comparto – anno 2016	€. 5.761,86
Risorse stabili	Indennità di rischio	€. 1.800,00
Risorse stabili	Indennità di disagio	€. 720,00
Risorse stabili	Indennità specifiche responsabilità	€. 4.850,00
Risorse stabili	Indennità di reperibilità	€. 1.000,00
Risorse stabili	Maneggio valori	€. 400,00
Risorse stabili e Risorse variabili	Progetti incentivanti la produttività e miglioramento dei servizi	€. 8.021,00
	<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE</b>	<b>€. 46.476,75</b>
Risorse variabili	Art. 31, comma 3 – Risorse da specifiche disposizioni di legge - art. 15, comma 1, lett. K) CCNL 1999 – (incentivi ISTAT e art. 92 D.lgs. n. 163/06)	€. 7.000,00
Risorse variabili	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva	€. 0
	<b>TOTALE impiego risorse variabili</b>	<b>€. 7.000,00</b>
Risorse stabili + risorse variabili	<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€. 53.476,75</b>

Le parti concordano che le economie rivenienti dall'esercizio **2016** saranno utilizzate nell'anno **2017** per il personale avente diritto e secondo le valutazioni di cui ai criteri vigenti presso questo Ente.

firmato con sigla Biello Italia Ettore Cibelli Pietro Stroia Francesco Foglietta Di Biase Giuseppe

Il presente verbale viene chiuso alle **ore 13,50.-**

*Allegato: costituzione Fondo 2016.*

Letto dalle parti, queste ritengono il presente contratto decentrato conforme agli accordi raggiunti e, pertanto, lo sottoscrivono.

Monteroduni lì 07.12.2016

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Rag. Francesco Foglietta – Responsabile Servizio Finanziario**

*Arch. Italia Biello – Responsabile Servizio Tecnico*

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**R.S.U. Pietro Stroia**

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO PRESENTI:**

**CISL F.P. Cibelli Ettore**

**CGIL F.P. Giuseppe Di Biase**

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa  
dal 2016 in poi**

DESCRIZIONE	2015	2016
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	37.264	37.264
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	4.883	4.883
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.789	1.789
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.541	2.541
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011 (2/12 R.I.A. DI MANCINI GIOVANNI)	-	-
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-	-
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>		29.686
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>46.476,75</b>	<b>16.791,10</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	-	-
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	7.000	7.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	<b>7.000</b>	<b>7.000</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>7.000</b>	<b>7.000</b>
<b>TOTALE</b>	<b>53.477</b>	<b>23.791</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>46.477</b>	<b>16.791</b>
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>		
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>46.477</b>	<b>16.791</b>
<b>Calcolo delle riduzioni previste</b>		
<b>Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):</b>		
<b>PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)</b>		
<b>PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)</b>		
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	-	-
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		-
		<b>46.477</b>

**RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO**

-
-
-