

COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

Provincia di Palermo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Chiusa Sclafani, li 24-01-2014 | 27/01/2014

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale dipendente del Comune con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato a tempo pieno o parziale.
2. Il presente contratto ha validità per il biennio 2013/2014 e gli effetti giuridici decorrono dal giorno di sottoscrizione. Il contratto rimane comunque valido fino alla sottoscrizione del nuovo.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal D. Lgs. n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 3
Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola



struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di Area (previsti nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Area sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifiche Aree;
4. La retribuzione di risultato per gli incarichi di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PIANO PERFORMANCE)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG/PDO/PIANO PERFORMANCE tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D. Lgs. n. 150/2009.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili di P.O. assegnano, in relazione al PEG, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini

dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Posizione economica	Peso posizione
A	1.00
B	1.20
B3	1.30
C	1.40
D	1.60
D3	1.70

7. I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale dell'Area.
8. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.
9. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
10. Le economie risultanti alla fine del processo di valutazione degli obiettivi potranno essere riassegnati all'Area che le ha generate e ridistribuite al personale sulla scorta delle valutazioni individuali.
11. La valutazione è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D. Lgs. n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione/progetti obiettivo

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione/progetto obiettivo è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

Handwritten notes and signatures on the right margin:
A vertical line of handwritten text, possibly a signature or initials, extending from the top right towards the bottom right. At the bottom right, there is a large, stylized signature in blue ink.

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO <i>(valore espresso in punti da 1 a 20)</i>	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.
3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:
 - a) 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal Responsabile;
 - b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui all'articolo precedente.
4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

Art.6

Criteria generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance/produttività

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance/produttività del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.







2. Di anno in anno il sistema organizzativo di questa amministrazione, rappresentato dagli organi direzionali di vertice, per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovrà ipotizzare la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance/produttività, nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.
3. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance.
4. Nell'ambito delle risorse destinate alla produttività / performance, le Parti concordano di Individuare in sede di prima applicazione le seguenti percentuali:
 - a) il 70% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa massima unità organizzativa (Area);
 - b) il 30% è destinato alla valutazione della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito inerente la performance individuale.
5. In sede di contrattazione decentrata, anche di ripartizione delle risorse del fondo miglioramento uffici e servizi, le Parti possono modificare le percentuali individuate in via di prima applicazione nel comma precedente.
6. I trattamenti accessori collegati all'apporto delle unità organizzative sono ripartiti tra il personale in relazione alle valutazioni espresse sulla base del vigente sistema di valutazione. Le eventuali economie dovranno essere proporzionalmente redistribuite nel rispetto delle percentuali di performance individuale e organizzativa.

CAPO III ALTRE INDENNITA'

Art. 7 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, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo è di esclusiva competenza del responsabile del Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità per la stessa motivazione.
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, almeno annuale, a cura del competente responsabile di servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito del fondo di cui all'art.15 del CCNL del 01.04.1999.

Art. 8

Indennità di rischio

(art.37 C.C.N.L. 14709/00-art.41 C.C.N.L. 22.01.04)

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
2. E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o all'appartenenza ad una categoria professionale.
3. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio:
 - a) prestazioni che comportano in modo diretto e continuo la conduzione di automezzi, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per il trasporto, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni di opere stradali;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a impianti di depurazione continua e agli impianti idrici;
 - e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco, di giardinaggio e dall'impiego di antiparassitari;
 - f) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti

Handwritten signature and notes on the right margin.

dalla rimozione e al seppellimento di salme;

g) prestazioni che comportano esposizione a rischio specifico connesso allo svolgimento di attività lavorative che possono determinare lesioni, microtraumi, malattie, pregiudizi alla salute, usura psico-fisica intensa, vizi posturali in misura prevalente in rapporto al tempo ordinario di lavoro.

- h) Condizione di lavoro disagiata derivante da esposizioni agli agenti atmosferici, chimici, biologici e fisici.
- i) condizione di lavoro disagiate derivante da disagio correlato all'uso di particolari attrezzature e per il periodo di esposizione al disagio.

- 4. L'erogazione dell'indennità, determinata in € 30,00 può avvenire anche mensilmente sulla base del sistema rilevazione presenze/assenze debitamente autorizzati e vistati dal responsabile del servizio.
- 5. L'indennità di rischio è corrisposta con periodicità di norma mensile, previa certificazione del Responsabile della struttura cui è adibito il dipendente, che attesti l'espletamento di una delle prestazioni indicate nel presente articolo, in misura prevalente in rapporto al tempo ordinario di lavoro.

Art.9 Indennità di disagio

- 1. L'indennità per attività in situazione di disagio è corrisposta al personale che presti la propria attività lavorativa in ambiente e/o condizioni che comportino, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), esposizione continuativa a situazioni di disagio effettivamente difficili e/o faticose rispetto a quella svolta da parte di altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni in cui può trovarsi la medesima figura professionale sia situazioni presenti nell'ente sono individuate nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro (es. orario spezzato o inizio della prestazione lavorativa prima delle ore 07:00;
 - b) condizione di lavoro disagiata derivante da esposizione sociale;
- 2. L'importo dell'indennità di disagio è concordemente fissato in € 30,00 lorde mensili. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di turno.
- 3. Le parti concordano che ai fini del presente articolo si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Sono individuate le seguenti fattispecie:
 - a) Orario spezzato;
 - b) Orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 7.

Art. 10 Indennità di reperibilità

- 1. Le parti concordano di fissare una indennità di reperibilità nella misura prevista dalle vigenti

[Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Marta" and "Marta"]

[Handwritten signature in black ink]

norme contrattuali di comparto. I dipendenti che, per particolari servizi dovranno garantire la pronta reperibilità, verranno individuati dal responsabile dell'Area di propria competenza, con idonea determinazione.

2. Per gli uffici Anagrafe e Stato Civile, l'istituto della reperibilità verrà attivato solamente nell'ipotesi di doppia chiusura degli uffici per 48 ore.
3. Per il personale addetto ai servizi manutentivi l'istituto della reperibilità verrà attivato nelle giornate di sabato e domenica, nonché nelle festività infrasettimanali.

Art.11 Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito 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. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio personale su certificazione del responsabile competente.
4. L'indennità è fissata in:
 - a. € 1,00 giornaliera per valori medi mensili fino a € 1.000,00
 - b. € 1,50 giornaliera per importi superiori a € 1.000,00.
5. Tale indennità contrattualmente dovuta non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità qualora le indennità remunerino le medesime responsabilità.
6. I valori medi mensili sono individuati su base annua.
7. L'indennità è corrisposta in unica soluzione entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 1 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) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare 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) può compensare 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.
3. Le indennità di cui al presente articolo di norma sono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
4. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
5. Il compenso, nella misura di € 300,00 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 300,00
d) Addetto agli uffici relazioni con il pubblico	€ 300,00
e) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
f) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

1. In riferimento all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999 le parti concordano di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Personale di categoria D non incaricato di Posizione organizzativa	
Dipendente cui con provvedimento formale del responsabile di Settore vengono conferiti almeno 4 incarichi fra quelli ricompresi nel successivo comma 2	Indennità annua € 2.500,00
Dipendente cui con provvedimento formale del responsabile di Settore vengono conferiti almeno 3 incarichi fra quelli ricompresi nel successivo comma 2	Indennità annua € 2.500,00
Personale di categoria C	
Dipendente cui con provvedimento formale del responsabile di Settore vengono conferiti almeno 3 incarichi fra quelli ricompresi nel successivo comma 2	Indennità annua € 2.300,00

[Handwritten signature and notes on the right margin]

Dipendente cui con provvedimento formale del responsabile di Settore vengono conferiti almeno 2 incarichi fra quelli ricompresi nel successivo comma 2	Indennità annua € 2.300,00
--	----------------------------

Personale di categoria B	
Dipendente cui con provvedimento formale del responsabile di Area viene affidata la responsabilità di coordinamento di operai	Indennità annua € 1.800,00
Dipendente cui con provvedimento formale del responsabile di Area vengono conferiti almeno 2 incarichi fra quelli ricompresi nel successivo comma 3	Indennità annua € 1.500,00

2. Ai fini del precedente comma vengono individuati i seguenti incarichi:

- La responsabilità, conferita con provvedimento formale, della conclusione di almeno 3 tipologie diverse di procedimenti particolari complessi, per numero di passaggi istruttori, per la varietà dei presupposti di fatto e di diritto da considerare e/o per la oggettiva specificità e complessità delle materie di riferimento (tale fattore emerge dalla delega all'adozione del provvedimento finale, di una proposta di provvedimento ovvero dalla responsabilità integrale ed esclusiva dell'istruttoria);
- l'attribuzione con provvedimento formale della responsabilità (di istruttoria integrale ed esclusiva di predisposizione della proposta di provvedimento finale) di almeno 4 tipologie diverse di procedimenti;
- L'affidamento alle sue dirette dipendenze di risorse umane e di strumenti operativi di elevato valore;
- La notevole articolazione dell'utenza esterna di riferimento del servizio (per la diversità delle tipologie di utenti, per la varietà e non omogeneità delle esigenze manifestate, per la varietà e la complessità delle questioni sottoposte, ecc.);
- La attribuzione del compito di capo progetto, di piani di attività o di programmi di lavoro, con responsabilità di risultato finale e assegnazione di almeno una unità di personale sottoposto;
- La responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di Settore, formalmente attribuita;
- L'attribuzione di responsabilità di unità organizzative.

3. Ai fini del precedente comma 1 vengono individuati i seguenti incarichi:

- L'attribuzione con provvedimento formale della responsabilità di istruttoria integrale o di predisposizione della proposta di provvedimento finale di almeno 3 tipologie diverse di procedimenti;
- L'affidamento alle dirette dipendenze del dipendente, con responsabilità di coordinamento, di un elevato numero di risorse umane (almeno 3 unità) e di strumenti operativi di elevato valore;
- L'attribuzione di compito di capo progetto di piani di attività o di progetto o di programmi di lavoro, con responsabilità di risultato finale e con l'assegnazione di almeno una unità di personale;
- La preposizione, come componente o verbalizzante ad almeno 4 commissioni di gara o di concorso nel corso di un anno solare (almeno 2 in un semestre),
- La preposizione con provvedimento formale al contatto e alle relazioni dirette con un

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

pubblico di notevole ampiezza ed articolazione.

4. Le indennità saranno commisurate ai tempi di durata (in mesi) dell'incarico nel corso di ciascun anno, non sono rapportabili alle giornate di effettiva presenza e sono revocabili con effetto immediato qualora il dipendente non sia più adibito alla funzione/i individuata/e.
5. L'indennità è automaticamente revocata con la revoca del/i provvedimento/i formale/i di attribuzione degli incarichi.
6. In via di prima applicazione per l'anno 2013 le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte su base annua.

Art. 14

Criteria di incentivazione di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006

1. La ripartizione delle risorse di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006 è disposta nel seguente modo:

INCENTIVO	Tetto previsto dalla normativa Lavori	INCARICO	INTERNA
		RESPONSABILE PROCEDIMENTO E COLLABORATORI	25%
		PROGETTISTA	38%
		DIRETTORE LAVORI	22%
		COLLAUDATORE	10%
		RESPONSABILE SICUREZZA	5%
	30% Tariffa	ATTI PIANIFICAZIONE	30%

Art. 15

Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione.
2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile del servizio tributi, cui spetta 1/2 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 1/2.
3. Le risorse sono ripartite dal Responsabile sulla base del seguente criterio:

- 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo 5.

Art. 16

CUG – Comitato Unico di Garanzia

1. In applicazione dell' art. 57 del D. leg.vo n. 165/2001 l'Amministrazione costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D. leg.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la RSU e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo e di dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

CAPO IV

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 17

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti tenuto conto delle risorse finanziarie rese disponibili.
2. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio nella posizione economica di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.
 - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, maternità, infortunio sul lavoro e per le altre assenze tutelate dalle leggi, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19
Orario multi periodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche e organizzative per assicurare la continuità e l'efficienza dei servizi erogati ai cittadini, l'Ente ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 36 ore e prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

Art. 20
Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.
2. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.
3. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Responsabili di Area nel rispetto dei principi generali contenuti nei contratti.



CAPO VI
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 21

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

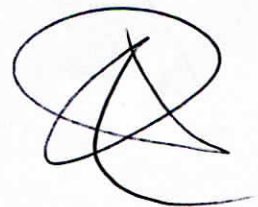
1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

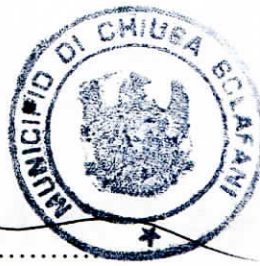
Art. 22

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

FP EQUILIBRI
21/01/2014





Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente

Componenti:

[Handwritten signature]
.....
[Handwritten signature]
.....
.....

Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL/FP

[Handwritten signature] *[Handwritten date]*

CISL/FPS

UIL/FPL

C.S.A. Regione Autonomie Locali

DICCAP CONFISAL

[Handwritten signature]

Letto, confermato, sottoscritto

Chiusa Sclafani, *26/01/2014*



COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

PROVINCIA DI PALERMO

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Chiusa Sclafani – Parte normativa.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 08/10/2013 Contratto 24/01/2013
Periodo temporale di vigenza	01/01/2013 – 31/12/2014
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr.ssa Daniela M. Amato segretario comunale; R.S.U.: Guarino Alfonso, Cascio Michele, Di Giorgio Nicola, Giannetto Gianni; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-CONFESAL Firmatarie della preintesa: 08/10/2013 Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal Contratto collettivo decentrato integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Istituti che per la loro natura hanno carattere di stabilità come, le progressioni economiche orizzontali, l'indennità di comparto e l'indennità al personale di categoria A e B;- Indennità collegata a modalità di espletamento della prestazione lavorativa come l'indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori;- Compensi per posizioni di responsabilità;- Incentivi per le reali posizioni di progetti finalizzati all'accrescimento e al conseguente miglioramento della qualità dei servizi dell'Ente;- Incentivi per la produttività.

- **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni uti**

Premesso:

- Che la Giunta Comunale con atto deliberativo n.72 del 12.07.2013 ha approvato le linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica al fine di procedere alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo al D. Lgs n.150/2009 e ss.mm.ii.;
- Che con il citato atto, la Dr.ssa Daniela M. Amato, Presidente della delegazione trattante è stata autorizzata ad avviare la contrattazione decentrata con la Rappresenta Sindacale Unitaria e le organizzazioni Sindacali Territoriali;
- Che con nota n.7238 del 22.07.2013 è stata trasmessa la piattaforma redatta dal Segretario Comunale alle RSU e alle Rappresentanze Territoriali fissando l'incontro del tavolo di contrattazione per il giorno 31 /07/2013;
- che la seduta del 31/07/2013 è andata deserta;
- Viste le successive due riunioni: del 17/09/2013 e del 08/10/2013 ;
- Nell'ultima seduta del 08/10/2013, le parti hanno approvato la preintesa del Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente dell'Ente – Parte normativa.

Chiusa Sclafani li 26-11-2013



Il Responsabile della Gestione del Personale
Rag. Di Giorgio Antonino



COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI	
ARRIVATO	
★	11 DIC 2013 ★
Prot. 12155	Del. _____

COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI
PROVINCIA DI PALERMO

Al Segretario Comunale
Al Presidente del Consiglio
→ Al Dirigente dell'Area Affari Generali
Al Responsabile dei Servizi finanziari

Oggetto: Parere su pre intesa Contratto Collettivo decentrato integrativo personale dipendente, biennio 2012/2014.
Prot. 11660 del 26/11/2013.

L'anno duemila tredici, il giorno nove del mese di dicembre, (09/12/2013), il sottoscritto Dott. Giuseppe Bilello, Revisore Unico del Comune di Chiusa Sclafani, (PA), nominato con delibera Consiglio Comunale n. 37 del 30/07/2013;

Vista la delibera della G.M. n. 72 del 12/07/2013;

Vista la pre intesa di contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non dirigente a tempo determinato e indeterminato, per il biennio 2013/2014, parte normativa, del 08/10/2013, redatta ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004;

Vista la relazione illustrativa di accompagnamento alla preintesa, Modulo 1, (art. 40, comma 3 sexies. Del D.lgs 165/2001);

Considerato che la determinazione del fondo, la sua ripartizione e destinazione delle risorse avverrà in un secondo tempo;

Considerato che la pre intesa rispetta la coerenza con le norme contrattuali;

Con esclusione di ogni altra valutazione,

ESPRIME

Parere favorevole sotto il profilo normativo alla pre intesa di contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non dirigente a tempo determinato e indeterminato, per il biennio 2013/2014, parte normativa.

Corleone 10/12/2013

Il Revisore Unico
(Dott. Giuseppe Bilello)