

# **COMUNE DI PRESEGLIE**

**(Provincia di Brescia)**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Modalità di ripartizione risorse economiche 2013-2014**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

In data 03 novembre 2014, il Comune di Preseglie e le Organizzazioni Sindacali territoriali con la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Preseglie per l'anno 2014 e modalità di ripartizione delle risorse economiche - anno 2013.

L'ipotesi, in rispetto delle norme contrattuali vigenti, vede costituito il fondo di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nel modo seguente:

**RISORSE DECENTRATE STABILI BIENNIO 2013-2014**

<b>c.c.n.l. 1.4.1999</b>	<b>Art. 15, comma 1, lett.a)</b> importi di cui all'art. 31, comma 2 CCNL 06.07.1995: <b>lett.b)</b> relativi al fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno <b>lett.c)</b> relativi al fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità <b>lett.d)</b> relativi al fondo per la qualità della prestazione individuale <b>lett.e)</b> relativi al fondo per laproduttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	€ 19.309,69
	<b>Art. 15, comma 1, lett. g)</b> le somme destinate al finanziamento del LED fino al 31.03.1999	
	<b>Art. 15, comma 1, lett. h)</b> le somme che erano servite fino al 31.03.1999 al finanziamento dell'indennità di £.1.500.000 annue lorde per le ex 8^ q.f. che ricoprivano a quella data posizioni di responsabilità di "line" o di "staff"	
	<b>Art. 15, comma 1, lett. J)</b> importo pari allo 0,52% del monte salari del 1997, al netto degli oneri previdenziali, a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000	
	<b>Art. 15, comma 5</b> per l'incremento delle dotazioni organiche degli anni precedenti al 2005	
	<b>Art. 15, comma 5</b> in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti limitatamente agli effetti derivanti da un ulteriore incremento effettivo di posti in dotazione organica (dall'anno 2005 al 2010)	
<b>c.c.n.l. 5.10.2001</b>	<b>Art. 4, comma 1</b> importo pari al 1,1% del monte salari 1999 a decorrere dal 1° gennaio 2001	€ 0
	<b>Art. 4, comma 2</b> retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1° gennaio 2000	€ 24,96
<b>c.c.n.l. 22.1.2004</b>	<b>Art. 32, comma 1</b> importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza	€ 0
	<b>Art. 32, comma 2</b> importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti	€ 0
<b>c.c.n.l. 9.5.2006</b>	<b>Art.4, comma 1</b> gli enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del c.c.n.l. 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0.5% del monte salari 2003	€ 763,51
<b>c.c.n.l.</b>	<b>Art. 8, comma 2</b> gli enti locali a decorrere dal 31.12.2007 ed a	

<b>11.04.2008</b>	valere per l'anno 2008, incrementano le risorse di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rispettino il Patto di Stabilità interno ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	€ 1.330,80
<b>c.c.n.l. dal 2001 al 2009</b>	Incremento stabile del fondo per finanziamento progressioni orizzontali con oneri a carico del bilancio (art. 1, c. 3, CCNL 2001 – art 29, c. 5, CCNL 2004, dichiarazioni congiunte CCNL successivi)	€ 5.275,38
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 26.704,37</b>

2. risorse aventi carattere di eventualità e variabilità determinate nel biennio 2013/2014 secondo la previgente disciplina così composte:

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013**

<b>c.c.n.l. 1.4.1999</b>	<b>Art. 15, comma 1, lett. d)</b> somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/97 (accordi di sponsorizzazione con soggetto pubblici o privati)	//
	<b>Art. 15, comma 2</b> eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata a decorrere dal 01.04.1999 fino ad un massimo del 1,2% del monte salari 1997, in presenza comunque della sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa	€ 1.802,46
	<b>Art. 15, comma 1, lett. m)</b> risparmi annuali del fondo di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999 sullo straordinario	€ 0
	<b>Disponibilità residua dall'anno precedente</b> Le residue somme che conservano caratteristica di stabilità potranno essere utilizzate dall'anno 2004 per eventuali interventi di finanziamento di istituti stabili. Le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno possono essere utilizzate secondo la contrattazione decentrata ad integrazione della quota delle risorse variabili	€ 615,16
	<b>Art. 15, comma 5</b> in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti di capacità di bilancio per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso CCNL 01.04.1999	€ 0
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.417,62</b>
	<b>Art. 15, comma 1, lett. k)</b> risorse da specifiche disposizioni legislative come compensi da art.18 legge 109/94, compensi ISTAT, compensi ici, etc....)	€ 4.134,91 (Merloni)
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 6.552,53</b>

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2014**

<b>c.c.n.l. 1.4.1999</b>	<b>Art. 15, comma 1, lett. d)</b> somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/97 (accordi di sponsorizzazione con soggetto pubblici o privati)	//
	<b>Art. 15, comma 2</b> eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata a decorrere dal 01.04.1999 fino ad un massimo del 1,2% del monte salari 1997, in presenza comunque della sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa	€ 1.802,46
	<b>Art. 15, comma 1, lett. m)</b> risparmi annuali del fondo di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999 sullo straordinario	€ 0
	<b>Disponibilità residua dall'anno precedente</b> Le residue somme che conservano caratteristica di stabilità potranno essere utilizzate dall'anno 2004 per eventuali interventi di finanziamento di istituti stabili. Le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno possono essere utilizzate secondo la contrattazione decentrata ad integrazione della quota delle risorse variabili	€ 0
	<b>Art. 15, comma 5</b> in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti di capacità di bilancio per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso CCNL 01.04.1999	€ 0
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.802,46</b>
	<b>Art. 15, comma 1, lett. k)</b> risorse da specifiche disposizioni legislative come compensi da art.18 legge 109/94, compensi ISTAT, compensi ici, etc....)	€ 0(Merloni)
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 1.802,46</b>

Le modalità di utilizzo del fondo, contenute nell'ipotesi di C.C.D.I., sono come di seguito evidenziate:

**Prospetto relativo ad una prima ripartizione della quota complessiva del fondo**

Avute presenti le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999 con le modifiche introdotte dall'art. 33 del Contratto relativo al quadriennio 2002-2005 le parti quindi concordano di ripartire per l'anno 2013 la quota complessiva come segue.

	Anno 2013
<b>A. Pagamento ex Led e Progressioni orizzontali</b>	
<i>Indennità di comparto (art. 33)</i>	<b>18.631,82</b>
<i>Salario accessorio ex posizioni organizzative</i>	<b>2.614,32</b>
<i>Conservazione progressioni orizzontali</i>	
<i>Indennità personale educativo</i>	
<b>B. Compensi incentivanti la produttività</b>	
<i>Indennità (Turni, reperibilità, rischio, disagio, responsabilità)</i>	
<b>TOTALE DA RIPARTIRE</b>	<b>7.875,78</b>
<b>A questa quota vanno aggiunti</b>	
<b>C. Compensi di produttività legate a specifiche disposizioni di legge</b>	<b>4.134,91</b>

Prospetto relativo alla decurtazione dal totale complessivo delle quote che hanno destinazione vincolata

Per mostrare analiticamente le modalità per definire la quota economica da destinare agli istituti aventi carattere di discrezionalità si evidenziano innanzitutto le quote relative alle voci che hanno una destinazione vincolata, decurtandole dal totale

<b>Fondo complessivo</b>	<b>29.121,96</b>
<i>Progressioni orizzontali</i>	<b>18.631,82</b>
<i>Indennità di comparto</i>	<b>2.614,32</b>
<i>Salario accessorio posizioni organizzative</i>	
<i>Conservazione progressioni orizzontali</i>	
<i>Indennità personale educativo asilo nido</i>	
<b>Fondo per il miglioramento dei servizi</b>	<b>7.875,78</b>

\*Le quote indicate sono relative agli importi finanziati dal "fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi" e non prende in considerazione le quote che, per le stesse finalità, vengono finanziate tramite risorse di bilancio.

Prospetto relativo ad una prima ripartizione della quota complessiva del fondo – ANNO 2014

Avute presenti le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999 con le modifiche introdotte dall'art. 33 del Contratto relativo al quadriennio 2002-2005 le parti quindi concordano di ripartire per l'anno **2014** la quota complessiva come segue.

<b>Fondo complessivo</b>	<b>28.506,80</b>
--------------------------	------------------

	Anno 2014
<i>D. Pagamento ex Led e Progressioni orizzontali</i>	
<i>Indennità di comparto (art. 33)</i>	<b>18.631,82</b>
<i>Salario accessorio ex posizioni organizzative</i>	<b>2.614,32</b>
<i>Conservazione progressioni orizzontali</i>	
<i>Indennità personale educativo</i>	
<i>E. Compensi incentivanti la produttività</i>	
<i>Indennità (Turni, reperibilità, rischio, disagio, responsabilità)</i>	
<b>TOTALE DA RIPARTIRE</b>	<b>7.260,66</b>
<b>A questa quota vanno aggiunti</b>	
<i>F. Compensi di produttività legate a specifiche disposizioni di legge</i>	<b>0</b>

Prospetto relativo alla decurtazione dal totale complessivo delle quote che hanno destinazione vincolata

Per mostrare analiticamente le modalità per definire la quota economica da destinare agli istituti aventi carattere di discrezionalità si evidenziano innanzitutto le quote relative alle voci che hanno una destinazione vincolata, decurtandole dal totale

<b>Fondo complessivo</b>	<b>28.506,80</b>
<i>Progressioni orizzontali</i>	<b>18.631,82</b>
<i>Indennità di comparto</i>	<b>2.614,32</b>
<i>Salario accessorio posizioni organizzative</i>	
<i>Conservazione progressioni orizzontali</i>	
<i>Indennità personale educativo asilo nido</i>	
<b>Fondo per il miglioramento dei servizi</b>	<b>7.260,66</b>

Di stabilire che le somme destinate alla contrattazione integrativa non utilizzate nell'anno precedente (2013) sono portate in aumento delle risorse dell'anno 2014 (art.17, comma 5, CCNL 01.04.1999).

Per gli anni 2013 – 2014 non viene destinata alcuna risorsa per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali da riconoscere al personale dipendente.

**Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle *progressioni economiche orizzontali* già effettuate a tutto il 01.01.2012 ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.1999**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo totale. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio.

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.

In esito ai processi di valutazione e misurazione della performance le progressioni economiche vengono assegnate secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità contenuto del Regolamento Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto della seguente disciplina:

- ⇒ le progressioni economiche si individuano, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli;
- ⇒ il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, in quanto come previsto dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia con parere n. 69/2011, la decorrenza delle progressioni economiche non può essere antecedente al momento in cui si determina la disponibilità delle risorse finanziarie e quindi al momento in cui le parti determinano di attivare l'istituto stesso delle progressioni orizzontali.
- ⇒ 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;

⇒ il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

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.

L'utilizzo del fondo risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito e di seguito specificato:

PERSONALE DIPENDENTE	COSTO PROGRESSIONI	
	Posizione Economica di sviluppo	Trattamento posizione economica di sviluppo (compresa la 13 <sup>a</sup> mensilità)
Categoria D		
"	D6	
"	D5	5.789,46
"	D4	9.124,10
"	D3	
"	D2	
"	D1	
<b>TOTALE CATEGORIA D</b>		<b>14.913,56</b>
Categoria C		
"	C5	2.650,98
"	C4	
"	C3	
"	C2	
"	C1	
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>		<b>2.650,98</b>
Categoria B		
"	B6	
"	B5	
"	B4	1.067,28
"	B3	
"	B2	
"	B1	
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>		<b>1.067,28</b>
Categoria A		
"	A5	
"	A4	
"	A3	
"	A2	
"	A1	
<b>TOTALE CATEGORIA A</b>		<b>0</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b><u>18.631,82</u></b>

Nel corso del quadriennio 2010/2013 non vengono destinate risorse per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali, Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessive €

#### **Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004 il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 sono

da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 :

- ⇒ i maggiori oneri della colonna 1 della tabella D del CCNL del 22.01.2004 sono sempre a carico del bilancio;
- ⇒ per i maggiori oneri della colonna 2 e 3 della medesima tabella occorre distinguere:
  - a. se il posto di organico conferito per la progressione verticale era occupato da un dipendente cessato dal servizio con recupero dell'indennità di comparto, la quota parte dei maggiori oneri è a carico del fondo risorse stabili;
  - b. se il posto era vacante negli anni 2002 e 2003 la quota parte dei maggiori oneri è a carico del bilancio.

Per l'anno 2004 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a **€ 3.041,64**.

**Per il biennio 2013/2014 le quote annue dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:**

Dipendente	Categoria	Indennità di comparto complessiva	
		Finanz. con risorse decentrate	Finanz con risorse di bilancio
n.	D	1.689,88	178,20
n.	C	497,52	52,08
n.	B	426,96	44,76
n.	A		
Totale	6		
TOTALE FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI		<b>2.614,36</b>	

### Principi generali

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.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile.

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.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Contratto 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, con le eccezioni di seguito specificate

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

L'indennità di cui sopra:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- 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.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità si applica il criterio di continuità, fissità e ricorrenza intesa come prestazione di lavoro principale per tutti i giorni della settimana.

E' di competenza del Responsabile definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

La predetta indennità non è frazionabile, viene riconosciuta con decorrenza 01.01.2010 e potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato superiore a 15 giorni, non sono quindi ritenute utili le frazioni di mese fino a 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità mensile lorda</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	100% al personale a tempo pieno
	Percentuale da rapportare al part-time
Ufficio protocollo	100% al personale assegnato a tempo pieno e avente la funzione principale di proto collatore informatico
	50% al personale a tempo pieno ma assegnato anche ad altre mansioni

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Tipologia di responsabilità</b>	<b>N. dipendenti interessati</b>	<b>Somma prevista</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe		
Ufficio Protocollo		
<b>TOTALE</b>		

#### **Indennità per particolari responsabilità**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 così come integrato dagli artt. 36 del CCNL del 22.1.2004, e 7, comma 1 del CCNL del 9.06.2006 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e

specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- ⇒ attribuzione di responsabilità con elevata autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali vengono riconosciuti € 2.000,00 annui lordi;
- ⇒ attribuzione di responsabilità con discreta autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro, ancorché senza poteri decisionali vengono riconosciuti € 1.000,00 annui lordi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.04.1999. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

La predetta indennità viene riconosciuta con decorrenza 01.01.2010 e potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato superiore a 15 giorni, non sono quindi ritenute utili le frazioni di mese fino a 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Le risorse destinate per la corresponsione di tale indennità per l'anno 2013 e 2014 sono di € 5.000,00, (per ciascun anno) ,gli importi annui sono rapportati alla tipologia e alla rilevanza delle responsabilità e dei compiti attribuiti nella misura che segue:

<b>Tipologia di responsabilità</b>	<b>N. dipendenti interessati</b>	<b>Somma prevista</b>
Responsabilità elevata fino a 2 persone individuate per area	02	4.000,00
Responsabilità discreta	01	1.000,00
<b>TOTALE</b>		<b><u>5.000,00</u></b>

La predetta indennità potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato superiore a 15 giorni, non sono quindi ritenute utili le frazioni di mese fino a 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, di assenze a qualsiasi titolo effettuata ad esclusione del congedo ordinario.

#### Indennità maneggio valori

La locuzione "maneggio valori" deve intendersi riferita all'attività di cassa che comporta la movimentazione di denaro contante, assegni bancari e circolari, valori bollati, limitatamente, per questi ultimi, alla sola fattispecie in cui il dipendente addetto provveda direttamente ad acquistarli presso le rivendite autorizzate.

Sono esclusi dal computo le marche comunali (in quanto il relativo valore è già contabilizzato come denaro riscosso), i buoni pasto e quanto non esplicitamente indicato nel comma precedente.

L'indennità "maneggio valori" compete a tutti gli operatori che, in modo continuativo, sono assegnati a servizi di cassa. L'indennità spetta, comunque, nelle sole giornate in cui il dipendente è presente in servizio ed è effettivamente adibito a tale attività, quindi nelle sole giornate in cui effettua movimenti di cassa.

Ai dipendenti 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.

Al fine della corretta liquidazione dell'indennità giornaliera spettante, si devono prendere a riferimento gli importi movimentati globalmente, all'interno dell'Ufficio, nell'arco dell'anno precedente la liquidazione. Qualora su di un medesimo servizio (caratterizzato da attività continuativa di "maneggio valori di cassa") sia assegnata, durante l'anno o frazione di anno,

contemporaneamente a più dipendenti la responsabilità dell'attività di cassa, dovrà essere individuato "l'importo medio mensile", per l'anno o per il periodo interessato, dei valori di cassa maneggiati. Tale somma si ottiene dividendo l'importo medio mensile maneggiato, riferito all'Ufficio, per il numero di dipendenti assegnati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- ⇒ media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 3.000,00 indennità €. 1,55 giornaliera
- ⇒ media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1.000,00 ed € 2.999,99 indennità €. 1,00 giornaliera
- ⇒ media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1,00 ed € 999,99 indennità €. 0,50 giornaliera
- ⇒

La media mensile di valori maneggiati e i giorni di effettivo maneggio è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili e dall'Economo comunale.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

**Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno- festivo**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. I profili beneficiari di tale indennità sono gli agenti di polizia locale.

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. L'indennità viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento non differibili e riferite a servizi essenziali del personale dell'Area Tecnica e dell'Ufficio Anagrafe.

Il compenso relativo alla maggiorazione per orario notturno, festivo e festivo notturno, previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000, viene corrisposto al personale dipendente in considerazione del lavoro svolto nella giornata festiva.

Tipologia di responsabilità	N. dipendenti interessati	Somma prevista
Turno		
Orario festivo, notturno, notturno-festivo		
Reperibilità		
<b>TOTALE</b>		

La stipulazione dell'ipotesi di accordo ha tenuto conto delle seguenti disposizioni contrattuali e legislative:

- gli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 che attuano la ripartizione delle risorse decentrate in stabili e variabili;
- gli artt. 4 e 5, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, del CCNL 01.04.1999 che regolano, rispettivamente, la contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ed i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato integrativo aziendale;
- il CCNL sottoscritto in data 11.04.2008 relativo al personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali – quadriennio normativo 2006-2009 – biennio economico 2006-2007;

- l'art. 40 e seguenti del D.Lgs. 165/2001 modificato dal D.Lgs. 150/2009;
- l'art. 1, commi 557 – 557bis – 557ter della L. 296/2006 modificati dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010.

L'ipotesi di accordo rispetta inoltre il principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 ed assicura adeguati livelli di efficienza, produttività e qualità dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance individuale. A tal fine una parte rilevante del trattamento accessorio complessivo è riservata al trattamento economico collegato alla performance individuale.

La metodologia di valutazione applicata premia, nei relativi ambiti, i seguenti fattori individuali:

<b>a) Ambito: comportamenti organizzativi</b>		
<b>CAT. A/B</b>	<b>CAT. C/D</b>	<b>PO</b>
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità	1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità	1. Autonomia
2. Autonoma gestione del tempo nello ambito degli obiettivi del centro di responsabilità	2. Autonomia operativa e gestione del tempo	2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione
3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento	3. Soluzione dei problemi e rendimento	3. Delega
4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti	4. Rapporti interni ed esterni	4. Orientamento alla domanda
5. Rapporti interni ed esterni	5. Integrazione e gestione dei conflitti	5. Valorizzazione delle risorse umane

<b>b) Ambito: qualità delle prestazioni</b>		
<b>A/B</b>	<b>C/D</b>	<b>PO</b>
1. Orientamento alla qualità	1. Orientamento alla qualità	1. Negoziazione e gestione dei conflitti
2. Affidabilità e conoscenza delle procedure	2. Conoscenza dei processi	2. Programmazione e controllo
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati	3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato	3. Rapporti esterni e contrattuali
4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale	4. Sviluppo ed aggiornamento professionale, applicata	4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità
		5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata
		6. Sviluppo professionale

<b>c) Ambito: valutazione dei risultati</b>		
<b>A/B</b>	<b>C/D</b>	<b>PO</b>
1. Risultati individuali	1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG	1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del PEG
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del PEG	2. Risultati individuali	2. Risultati individuali

Preseglie, lì 07/11/2014

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO