

L'anno 2017 il giorno 18 del mese di dicembre alle ore 9,30, previa formale convocazione della Delegazione Trattante, nei locali della sede del comune di Curinga, si è riunita la Delegazione Trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno 2017; – sono presenti:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**


**Presidente:** Dott.ssa Mariagrazia Crapella 

**Componente:** Responsabile Area Economico-Finanziaria Dott. Umberto Ianchello 

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

per la R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria):

**Componente:** DESUMMA Clorinda; 

**Componente:** FRUCI Salvatore; 

**Componente:** VASTA Nicola Salvatore; 

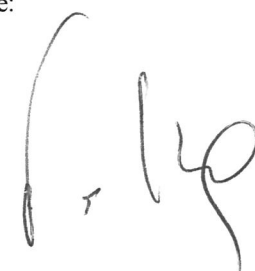
Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

**FP CGIL:** Bruno Talarico; \_\_\_\_\_;

**CISL-FP :** Tommaso Scozzafava; \_\_\_\_\_;

**UIL FPL:** ; \_\_\_\_\_;

**CSA:** \_\_\_\_\_;



**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

**VISTO** il CCNL quadriennio normativo;

**RILEVATO** che ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999 e ss.mm. e ii., si deve procedere alla stipula del CIDA, parte economica e normativa anno 2017, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009;

**VISTO** il prospetto di "Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2017" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Determinazione N° 82 del 10/11/2017;



## DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1/04/1999 e ss.mm. e ii., l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica anno 2017, come appreso trascritto:

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **ART. 1 Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1/04/1999, si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica e per la parte normativa ha validità fino al 31.12.2017 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CIDA o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme che risultino incompatibili con il presente CCDI.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

#### **Art. 2 Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalla leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dell'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti interessati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti individuati hanno diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
  - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge, **n. 1 unità cat. C/D;**
  - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
  - c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte **n. 01 unità: categoria B/C/D;**
  - d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento, **n. 01 unità;**

- e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili n. 01 unità – categoria B/C;
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.
- 5.

**Art. 3**

**Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'Ente riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative.
3. In particolare il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. 165/01 e s. m. e i., dall'Accordo Governo-OO.SS. del Maggio 2011, dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

**Art. 4**

**Clausole di raffreddamento dei conflitti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata al l'adozione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

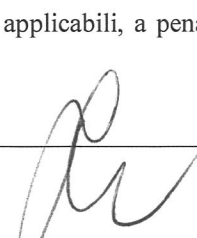
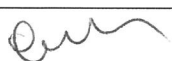
**Art. 5**

**Interpretazione autentica**

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione di clausole contenute nel presente Contratto Decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del Contratto Decentrato, sostituisce fin dall'inizio della vigenza dello stesso la clausola controversa.
3. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D Lgs. 165/01, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniali del Responsabile che le ha autorizzate.

**Art. 6**

**Salute e sicurezza sui posti di lavoro**



1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro – correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

**Art. 7**


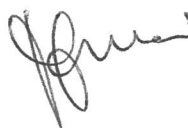
**Formazione e aggiornamento del personale**

1. L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in quanto compatibili.
2. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
3. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello eventuale in distacco sindacale.
4. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. Il costo della formazione da imputare su tale fondo è quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa in materia.

**Art. 8**

**Lavoro straordinario**

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la riduzione stabile.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.





**Art. 9**

**Banca delle ore ed Orario di lavoro**

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportati in economia a favore dell'Ente.

**Art. 10**

**Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulla effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 4/03/2011 e dall'art. 57 del D Lgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e le RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

**TITOLO II**

**IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 11**

**Risorse Finanziarie**

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "1" e quantificate in €. 96.160,97;
2. Le risorse finanziarie, indicate nell'allegato "1", devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.I.D.A.
3. Le risorse "stabili" residue, già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto;oltre alle risorse variabili corrispondenti ad €. =====, danno un

**TOTALE RISORSE pari ad €. 32.262,96;**

saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali /quantitativi delle prestazioni



lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali.

4. Per l'anno 2017 le risorse decentrate (art. 15 del CCNL 01/04/1999, art. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, art. 4 CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008), sono quelle indicate nell'allegato "1" e richiamate nel comma 1, per come determinate e quantificate con determina del Responsabile del Settore N° 82 del 10/11/2017.
5. Per l'anno 2017 le risorse di cui al comma 4, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
6. ***Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.***

#### **Art. 12**

##### ***Risorse per compensare la performance individuale e organizzativa***

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in €. 3.882,96, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance individuale e organizzativa e sono ripartite in base al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, ripartiti nell'organico vigente per ogni area.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione (Allegato n°6) Tabella "C" ed è subordinata al raggiungimento di almeno 60/100 nel punteggio.
3. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti e per l'erogazione del compenso sono stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, e viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 e. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

#### **Art. 13**

##### ***Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità***

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) e delle Alte Professionalità (A.P.) si rinvia alle vigenti, specifiche disposizioni contrattuali.



**Art. 14**

**Progressione economica orizzontale (art. 5 CCNL 31/3/1999)**

1. Tale istituto per l'anno **2017 viene finanziato** con un importo pari ad €. 5.100,00.  
Per tale istituto è garantita una adeguata procedura di valutazione della performance lavorativa di tutti i dipendenti aventi diritto. La PEO, a carattere selettivo, proporzionata alle singole categorie, è rapportata ad una quota di personale pari al **50%** dei dipendenti ammissibili a valutazione. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio.
2. La valutazione compete al Responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione: Tabelle D 1,2,3,4,.
3. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

**Art. 15**

**Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000)**

1. L'indennità di rischio è corrisposta mensilmente, in relazione all'effettiva esposizione al rischio, al personale appartenente alle categorie A, B o C che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale tramite uso *di attrezzature e strumenti di lavoro manuali o a conduzione elettrica o meccanica per tagli, scavi, costruzioni, assistenza tumultuazione ed estumulazione salme.*
3. Tale indennità, che non è cumulabile con l'indennità di disagio, certificata dal Responsabile del Servizio della struttura interessata, compete per le sole giornate di effettiva esposizione a rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile, nella misura di **€. 30,00 (art. 41 CCNL 22/01/2004).**
4. Tale indennità, interesserà il personale dipendente appartenente alle seguenti categorie:  
- N° 16 Catg. A;
5. Le risorse destinate per l'anno 2017 al finanziamento dell'indennità di rischio sono pari ad € 4.300,00;

**Art. 16**

**Indennità di Disagio (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 01/04/1999)**

1. *Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle attività lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, ovvero attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali sono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altri profili professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni ambientali nelle quali può operare.*
2. L'indennità di disagio, che non è cumulabile con l'indennità di rischio, è corrisposta unicamente al personale che svolge effettivamente, in modo diretto e continuativo, attività lavorative corrispondenti a quelle descritte al comma 1.
3. Tale indennità, certificata dal Responsabile della struttura interessata, remunerando una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui ai commi precedenti, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di € 30,00 mensili lorde/massimo €. \_\_\_\_ giornalieri in base all'effettiva presenza in servizio, al personale dipendente appartenente alle seguenti categorie:  
- N° 03 - Categoria B di cui N° 1 partime 72,23% -;
4. Le risorse destinate per l'anno 2017 al finanziamento dell'indennità di disagio sono pari ad €. 990,00 e saranno rapportate all'effettiva presenza in servizio.



16/A

**Art. 17**

**Indennità di specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f) e particolari responsabilità**

**(art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/1999**

1. L'indennità di responsabilità compensa l'effettivo esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (non P.O.) di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006. L'attribuzione delle specifiche funzioni di responsabilità deve risultare da preventivo formale provvedimento del Responsabile della struttura al quale spetta anche la liquidazione del relativo compenso.
2. E' istituita l'indennità di particolari responsabilità in favore del personale di categoria B, C e D formalmente investito delle funzioni specificate dal comma 2 dell'art. 36 del CCNL 2004. L'attribuzione di tali specifiche funzioni deve risultare da preventivo formale provvedimento del dirigente al quale spetta anche provvedere alla liquidazione del relativo compenso che non è cumulabile con l'indennità di responsabilità di cui al precedente comma 1 ed è corrisposto in ragione dell'effettivo esercizio di tali specifiche funzioni.

**DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'**

1. Per l'anno 2017 l'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata nelle seguenti misure:
  - a) Personale responsabile di ufficio: N°=€ ==;
  - b) Personale responsabile di procedimenti complessi: N° 5 - € 1500,00 cadauno -;
  - c) Personale responsabile di procedimenti semplici: N° 04 - €. 1.000,00 cadauno di cui N°1 per mesi 3;
  - d) Personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria: N° == €==;
2. Per l'anno 2017, l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al c. 2 (art. 36 – c. 2 – CCNL 22/01/2004), è erogata al personale appartenente alla categoria "B" nella misura di €. 900,00 per N° 03 unità: di cui n. 1 Stato Civile, – n. 01 Elettorale;
3. Le risorse destinate per l'anno 2017 al finanziamento dell'indennità di specifica responsabilità di cui al comma 1 sono pari ad €. 10.750,00, mentre quelle destinate al finanziamento dell'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 sono pari ad €. 900,00 per un totale complessivo di €. 11.650,00.
4. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.
5. Per quanto attiene ai messi notificatori, le parti concordano che ad essi spetta la quota del 50% dei rimborsi effettuati all'Ente, da enti e soggetti terzi, per spese di notifica (spese non gravanti sul fondo risorse).

**Art. 19**

**Indennità di turno (art.22 CCNL 14/9/2000)**

1. Ai sensi dell'art.22 del CCNL 14/09/2000, l'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionale, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.
3. Le prestazioni lavorative svolte in regime di turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente.
4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.
5. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:



- Turno diurno antimeridiano e pomeridiano ( tra le 6 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000;
- turno festivo notturno : maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000.

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

7.Essa viene corrisposta previa attestazione del Responsabile del servizio con conseguente carico di responsabilità.

8.Le risorse per la remunerazione delle indennità di turno, che interessa il servizio di P.M., sono quantificate in € 6.000,00.

**Art. 20**  
**Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000)**

1. L'indennità giornaliera per maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa ad un servizio che comporta l'effettivo e diretto maneggio di denaro o valori nelle forme ammesse al pagamento.
2. Non compete al personale cui è conferita la gestione amministrativa e contabile del servizio di appartenenza, che ha la sola responsabilità giuridica della riscossione o dei pagamenti e non anche il maneggio valori.
3. L'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, è stabilita nella seguente misura:


Maneggio mensile valori		Importo giornaliero indennità Euro
da Euro	ad Euro	
€	€	0,52
€	€	€
oltre €		1,55

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione, comunque, dei periodi di assenza per qualunque motivo.
5. Le risorse per la remunerazione della indennità di maneggio valori sono quantificate in € 340,00.

**Art. 21**  
**Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno**  
**(art. 24 c. 5 CCNL 14/09/2000 - art. 14 CCNL 05/10/2001)**

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
3. Le risorse per la remunerazione dell'indennità di cui al c. 1 sono quantificate in € ~~===~~.




**Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge**

**(art. 17 - c. 2 - lett. c) CCNL 01/04/1999)**

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. c), CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del ccnl 22/01/2004, in modo forfettario in €. \_\_\_\_\_, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Letto, confermato e sottoscritto.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dr.ssa Mariagrazia Crapella



Componente: Dott. Umberto Ianchello



**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

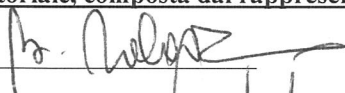
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

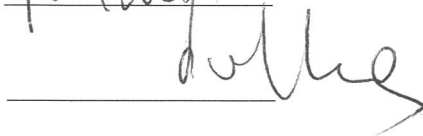
\_\_\_\_\_

**Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:**

C.G.I.L. / F.P.



FP8 - CISL

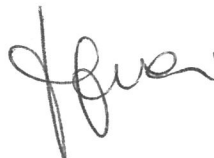


U.I.L. / F.P.L.

\_\_\_\_\_

CSA

\_\_\_\_\_



DICCAP

\_\_\_\_\_





PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

TABELLA 1

Criteri per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A (art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	0	40
a) anzianità di servizio nella stessa categoria: punti per anno 3		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
<b>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</b>	2	10
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		



TABELLA 2

Criteri per il passaggio alla <u>prima posizione</u> economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999)		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
<b>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

TABELLA 3

<p>                     Criteri per il passaggio alla <u>seconda posizione</u> economica successiva ai                      trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C                      (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)                 </p>		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>6</b>	<b>36</b>
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
<b>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

**TABELLA 4**

Criteri per il passaggio all' <u>ultima posizione</u> economica delle CATEGORIE B e C, nonché per i <u>passaggi all'interno</u> della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)		
<b>1) Esperienza acquisita</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<b>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>6</b>	<b>36</b>
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
<b>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</b>	<b>3</b>	<b>26</b>
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
<b>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
<b>Totale</b>		