

COMUNE DI SURANO

Provincia di Lecce

Via Eroi della Resistenza - 73030 SURANO

Tel. 0836.939002 - Fax 0836.938338

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI COMUNALI

L'anno duemilaquattordici, il giorno 20 del mese di gennaio, alle ore 10,00, presso la residenza municipale di Surano si é riunita la Delegazione trattante costituita come previsto dall'art. 10 del C.C.N.L.:

Delegazione di parte pubblica:	Dr. Donato Chilla
Organizzazioni sindacali e RSU:	
CISL FPS	Elio Giannuzzi
CGIL FP	
UIL	
R.S.U.	Angelo Galati

VISTA la deliberazione G.C. n. 85 del 27.12.2013 con la quale è stata autorizzata la stipula del presente contratto ai sensi dell'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 22.1.2004;

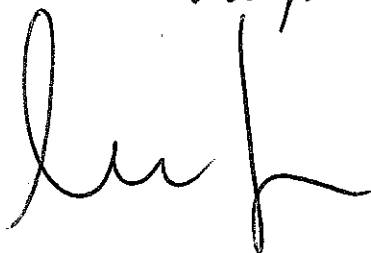
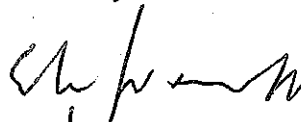
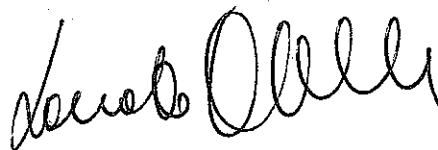
la Delegazione trattante come sopra costituita procede alla sottoscrizione definitiva del "Contratto Decentrato Integrativo per il biennio 2013/2014 - Accordo economico 2013", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica: Dr. Donato Chilla

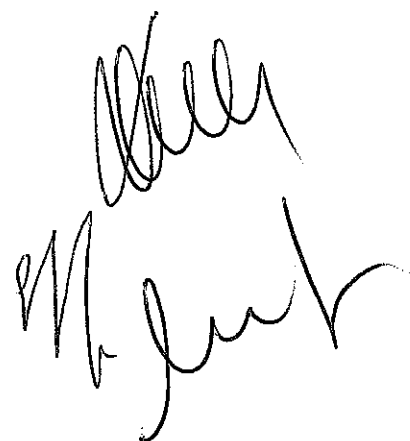
Per le Organizzazioni sindacali e RSU:

CISL FPS	Elio Giannuzzi
CGIL FP	
UIL	
R.S.U.	Angelo Galati



COMUNE DI SURANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL BIENNIO 2013/2014

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature appears to be written on a light-colored background, possibly a stamp or a piece of paper placed over the main document.

COMUNE DI SURANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL BIENNIO 2013/2014

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. n. 165/2001 ("Testo Unico sul Pubblico Impiego"); in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - D.Lgs. n. 150/2009 ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"), in particolare con riferimento agli artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. n. 141/2011 ("Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15") che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 ("Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"), in particolare l'art. 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 17.12.2012;
 - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 19.12.2013;
 - CC.CC.NN.LL. comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità biennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
 - e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte

del'organo addetto alla valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

- f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- g) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel biennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1.4.1999 (si veda successivo Capo IV).

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli organi di valutazione;
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo restando che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 15 giorni. Comunque non comporta corresponsione di quota di "produttività" nei casi per i quali la presenza in servizio sia stata inferiore a 4 mesi nell'anno solare. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie: i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza:
- congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - permessi per nascita di figli e lutto;
 - permessi della Legge 104;
 - permessi per donazione di sangue;
 - congedo per maternità (obbligatoria);
 - infortunio fino a 30 giorni.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore giuridico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione. In unica soluzione verrà liquidato l'ammontare relativo alle nuove posizioni economiche per l'anno di riferimento della selezione.
7. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A

SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 9 - 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.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente Capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 10 – Quantificazione del Fondo

Per l'anno 2013 il Fondo è quantificato in complessivi € 38.529,00. La sua costituzione, avvenuta con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 296/R.G. del 21.11.2013, ai sensi del D.L. n. 78/2010, rispetta la disposizione normativa per la quale non può essere superiore a quello dell'anno 2010.

- a) la quota di fondo destinata a remunerare le progressioni orizzontali e le altre voci stipendiali fisse ammonta a complessivi € 17.227,33;
- b) la quota destinata a remunerare il lavoro straordinario ammonta a complessivi € 1.968,47;
- c) di conseguenza, la quota di fondo disponibile a remunerare gli altri istituti contrattuali ammonta a complessivi € 19.333,20.

Gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata per l'anno 2013 sono i seguenti, per ciascuno dei quali si stabilisce contestualmente anche l'ammontare individuale e/o complessivo delle indennità da corrispondere:

A) INDENNITA' DI RISCHIO

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 al personale dei seguenti servizi:

- Figure professionali: Autisti, operai, Capo Operaio, addetti gestione impianti tecnologici, necrofori, stradini, ecc.).

Detta indennità è determinata in **€ 30,00 mensili** ed è dovuta per le giornate di effettiva presenza in servizio.

B) INDENNITA' DI REPERIBILITÀ

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle ipotesi già disciplinate per le seguenti aree di pronto intervento:

- Servizio di stato Civile (registrazione delle nascite e dei decessi).

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

C) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Al personale adibito in via continuativa (econo~~mo~~ comunale) a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a

servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- a) dipendente con maneggio valori fino a € 10.000,00: € 0,70 al giorno;
- b) dipendente con maneggio superiore a € 10.000,00: € 1,55 al giorno.

D) INDENNITA' FESTIVA, NOTTURNA E FESTIVA NOTTURNA

Le indennità per maggiorazioni orarie relative a attività lavorative prestate nelle seguenti condizioni:

- ordinario notturno;
- ordinario festivo;
- ordinario festivo notturno;

vengono corrisposte ai lavoratori che hanno operato nelle predette condizioni.

Le predette indennità o maggiorazioni restano disciplinate dalle norme contrattuali vigenti e le relative competenze dovranno essere liquidate nell'ambito delle rispettive risorse economiche stabilite annualmente.

E) INDENNITA' DI DISAGIO

Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si intendono quelle situazioni 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 o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti, pertanto rapportata alla effettiva presenza in servizio.

Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nella stessa giornata

Figure professionali: =====

F) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' previste dall'art. 17, comma 2, lettera f) C.C.N.L. 1/4/1999

Compensa l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, le specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D, che non risulti incaricato di funzioni di posizione organizzativa

Il compenso annuo spettante non può essere superiore a € 2.500,00, come stabilito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006.

Le figure professionali comportanti specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Descrizione delle specifiche responsabilità lettera f)	indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria D	=====
b) Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi, anche di particolare complessità, ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria C, in presenza di responsabile di posizione organizzativa a tempo parziale competente ad emettere atti a valenza esterna	€ 2.500,00
c) Responsabili di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi di particolare complessità per dipendenti appartenenti alla categoria C	€ 1.500,00
d) Responsabilità di procedimenti amministrativi per dipendenti appartenenti alla categoria B	=====

Di conseguenza, in relazione alle indennità di specifica responsabilità di cui alla precedente tabella, di seguito si indica l'ammontare annuo previsto per tale voce di spesa:

Tipo	Specifica responsabilità lettera f)	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a	Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti			

	amministrativi ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria D	D	==	=====
b	b) Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi, anche di particolare complessità, ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria C, in presenza di responsabile di posizione organizzativa a tempo parziale competente ad emettere atti a valenza esterna	C	1	€ 2.500,00
c	Responsabili di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi di particolare complessità per dipendenti appartenenti alla categoria C	C	4	€ 6.000,00
d	Responsabilità di procedimenti amministrativi per dipendenti appartenenti alla categoria B	B	1	=====
TOTALE STANZIAMENTO				€ 8.500,00

G) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' previste dall'art. 17, comma 2, lettera i) C.C.N.L. 1/4/1999

Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali.

Il compenso, nella misura massima di **€ 300 annui lordi**, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

Servizio Elettorale	Importo annuo € ==
Servizio Tributi	Importo annuo € 300,00
Servizi Demografici (Stato Civile)	Importo annuo € ==

H) SOMME RESTANTI

La parte residuale del fondo contrattualmente destinata alla remunerazione della produttività individuale è utilizzata come segue:

€ 4.000,00	per piani lavoro svolti nel corso dell'anno
€ 2.000,00	per progetti-obiettivo
€ 2.823,20	per produttività-performance

II) PROSPETTO RIEPILOGATIVO ANNO 2013

Di seguito si riporta il prospetto riepilogativo delle voci di spesa per indennità ed incentivazione previste per l'anno 2013.

A	Indennità di rischio	€ 330,00
B	Indennità di reperibilità Servizio Stato Civile	€ 350,00
C	Indennità di maneggio valori (Tributi + Economato)	€ 530,00
D	Indennità festiva, notturna e festiva-notturna	€ 500,00
E	Indennità di disagio	€ =====
F	Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f)	€ 8.500,00
G	Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i)	€ 300,00
H	Piani lavoro svolti nel corso dell'anno; 1) Ufficio P.M. (remunerazione attività extra-orario contrattuale svolta per assicurare i servizi connessi con funerali, manifestazioni, festività, ecc. secondo un programma predisposto dal competente servizio): € 1.500,00 2) Personale operaio (per remunerare l'attività connessa al servizio affissioni, alla gestione del cimitero comunale e servizi annessi, alle manifestazioni e alle festività, ecc.): € 2.500,00	€ 4.000,00

G	Quota fondo da destinare a progetti-obiettivo da concordare con l'Amministrazione Comunale	€ 2.000,00
I	Produttività-Performance	€ 2.823,20
Totale		€ 19.333,20

L'importo di € 2.823,20 potrà subire variazioni in aumento al verificarsi di economie sulle altre voci di spesa. La somma destinata a progetti-obiettivo dovrà essere utilizzata entro e non oltre il 31 marzo 2014, per l'attuazione di progetti concordati con l'Amministrazione.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 12 - Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 13 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 14 - Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 15 - Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Surano, 20 gennaio 2014

Delegazione di parte pubblica:

Dr. Donato Chilla

Organizzazioni sindacali e RSU:

CISL FPS -

Elio Giannuzzi

R.S.U. -

Angelo Galati