

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Provincia di Monza e Brianza

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 135 del 02/12/2013

**Oggetto: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO – PARTE NORMATIVA -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.**

L'anno duemilatredecim addi due del mese di Dicembre alle ore 17:00, nella sala delle adunanze della Civica Residenza si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e nei termini di legge.

Assume la Presidenza il Sig. MEREGALLI RENATO assistito dal Segretario Generale, SODANO UMBERTO

All'appello risultano:

MEREGALLI RENATO	Sindaco	Presente
TREMOLADA MARCO	Vice Sindaco	Presente
BAIARDI INNOCENZA	Assessore	Presente
DIRUPATI SELENE MARIA	Assessore	Presente
SANVITO AUGUSTO	Assessore	Presente

Totale Presenti 5 - Totale assenti 0

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

**OGGETTO: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO – PARTE NORMATIVA -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.**

LA GIUNTA COMUNALE

- **RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 109 del 23/9/2013, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva autorizzato il Presidente della Delegazione trattante dell'Ente alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Vedano al Lambro – parte normativa;
- **RILEVATO** che la delegazione trattante dell'Ente, successivamente a detta deliberazione ed a contratto non ancora sottoscritto, ha provveduto ad integrare il contratto stesso in data 26/11/2013;
- **VISTA** l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Vedano al Lambro – Parte normativa, sottoscritto in data 26/11/2013 dal Segretario generale per la parte pubblica e dai componenti la RSU e le OO.SS. per la parte sindacale, che si allega al presente atto deliberativo;
- **DATO ATTO** che l'ipotesi di cui trattasi e' stata predisposta in base alle direttive emanate dalla Giunta Comunale, giusta deliberazione n. 125 del 24/12/2012;
- **RILEVATO** che in data 29 novembre 2013 il Revisore dei conti ha provveduto ad effettuare il controllo sulla compatibilita' dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, cosi' come previsto dall'art. 5 – comma 3 del CCNL 1/4/1999 cosi' come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 esprimendo parere favorevole, come risulta da verbale, che si allega al presente atto deliberativo;
- **RITENUTO** dover esprimere parere favorevole alla ipotesi di cui trattasi autorizzando il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- **VISTO** il parere espresso ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267/2000, inserito nel presente atto deliberativo;
- All'unanimita' di voti favorevoli, resi nelle forme e nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) **DI AUTORIZZARE**, per le motivazioni esposte nelle premesse e che di seguito si intendono integralmente recepite, il Presidente della Delegazione trattante dell'Ente alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Vedano al Lambro – Parte normativa;
- 2) **DI DICHIARARE** , con separata unanime votazione resa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del TUEL 267/2000.

OGGETTO: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE
DI VEDANO AL LAMBRO – PARTE NORMATIVA - AUTORIZZAZIONE ALLA
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

Parere del Responsabile di Servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1,
del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

Parere favorevole espresso in data 02/12/2013

RENATA POZZI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Renata Pozzi', written over a dotted horizontal line.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO
Seduta del 29 novembre 2013
REVISORE UNICO

**PARERE SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
TRIENNIO 2013-2015 PARTE NORMATIVA**

Premesso che:

- in data 16.07.2013 la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale ha definito e sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa Triennio 2013-2015;
- in data 26.11.2013 la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale ha integrato e sottoscritto l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa Triennio 2013-2015 acquisendo il rilievo formulato dal revisore in data 22 luglio 2013 e inserendo l'indennità di reperibilità (ricompresa nell'art. 4) e riduzione orario di lavoro (art. 10);

vista

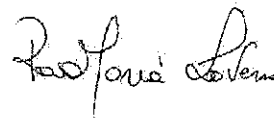
- la bozza di deliberazione di Giunta Comunale per la stipula del Contratto Decentrato integrativo disciplinante l'applicazione degli istituti previsti dalla vigente contrattazione nazionale di comparto nonché dalla vigente normativa in materia di lavoro pubblico, atto d'indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica;
- la relazione illustrativa e tecnico finanziaria parte normativa predisposta e sottoscritta dal Segretario Generale – responsabile affari generali e responsabile settore finanziario in data 26 novembre 2013;
- visto l'art. 40 bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 150/2009;

IL REVISORE UNICO esprime, per quanto di competenza, parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013-2015 parte normativa

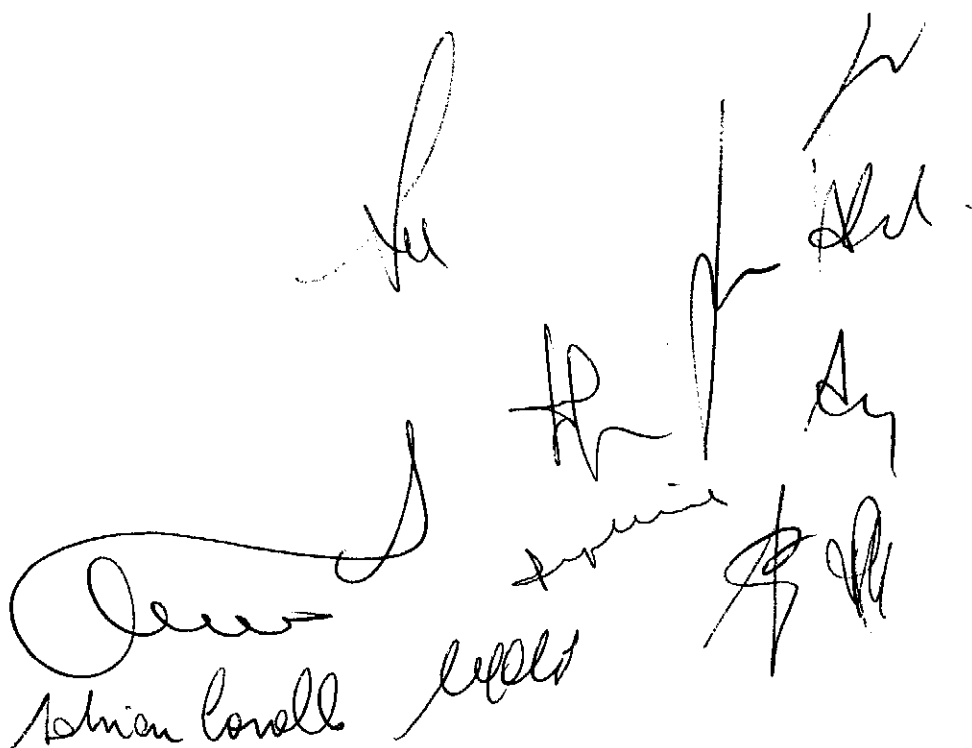
Vedano Al Lambro, 29 novembre 2013

IL REVSORE UNICO

Rosa Maria Lo Verso



**IPOTESI CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI VEDANO AL
LAMBRO - PARTE NORMATIVA**



Handwritten signatures and initials, including the name "Adrian Lovell" written in cursive at the bottom left. Other illegible signatures and initials are scattered to the right and above.

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO.

L'ANNO DUEMILATREDICI, IL GIORNO VENTISEI DEL MESE DI NOVEMBRE PRESSO L'AMMINISTRAZIONE DELL'ENTE COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO A SEGUITO DI INCONTRO PER LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO, LE PARTI NEGOZIALI COMPOSTE DA:

- **PER LA PARTE PUBBLICA, NELLA PERSONA DEL PRESIDENTE: SEGRETARIO GENERALE DR. UMBERTO SODANO**

- **PER LA PARTE SINDACALE:**

I COMPONENTI DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE UNITARIA, NELLE PERSONE DI:

SABATO BERARDINO

CAVALLO ADRIAN

LEOPALDI ALESSANDRA

SARTORI PIERINA

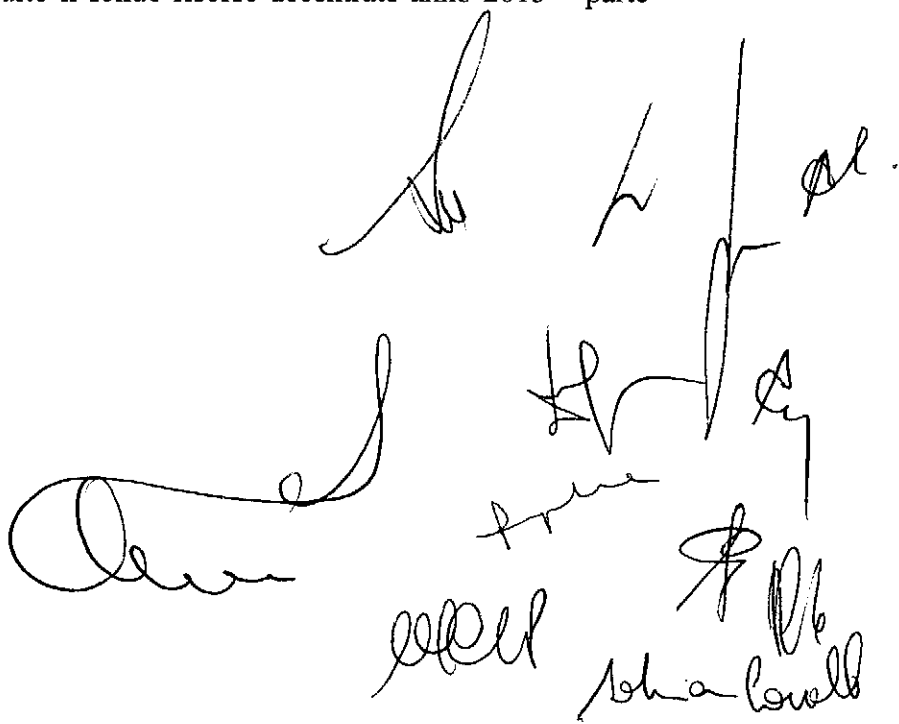
I RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEI C.C.N.L., NELLE PERSONE DI:

PEREGO LUISA CGIL F.P.

LEONE GIUSEPPE CISL F.P.S.

SOTTOSCRIVONO LA ALLEGATA **IPOTESI** DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.

Preso atto della determinazione del Responsabile servizio finanziario n. 233 del 2/5/2013 con la quale veniva costituito il fondo risorse decentrate anno 2013 – parte fissa.



Articolo 1

(Campo di applicazione e durata)

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 65 del D.Lgs. 150/2009, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Veduggio al Lambro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato – di durata minima superiore a sei mesi (solo per il tempo determinato), pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno 1 gennaio 2013, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CDI.

Articolo 2

(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile incaricato di posizione organizzativa del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". La suddivisione del fondo stesso viene contrattata in sede di delegazione trattante con la parte sindacale, sia interna che esterna. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

Articolo 3

(Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività)

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in tre tipologie di premi:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials and signatures on the right side.

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti negli obiettivi previsti nel PEG per progetti di rilievo strategico per l'ente, la cui pesatura sarà determinata dalla Giunta comunale unitamente al nucleo di valutazione, il cui importo dovrà corrispondere al 30% delle risorse disponibili a tale titolo;
- b) un premio destinato a tutti i dipendenti coinvolti negli obiettivi previsti nel PEG con la pesatura assegnata dalla Giunta unitamente al nucleo di valutazione il cui importo complessivo dovrà corrispondere al 40% delle risorse disponibili a tale titolo;
- c) un premio pari al 30% delle risorse disponibili collegato alla valutazione delle prestazioni individuali di tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Qualora non vengano individuati obiettivi strategici la relativa quota pari al 30% viene aggiunta alla quota destinata al premio di cui alla lettera b) che raggiunge così una percentuale complessiva del 70%.

CRITERI

In merito ai criteri si precisa che trattasi di materia sottratta alla contrattazione dal D.Lgs. 150/2009 e vengono indicati a titolo informativo.

a) premio riservato ai dipendenti coinvolti in obiettivi di rilievo strategico per l'ente

Gli obiettivi di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati dal Segretario Generale unitamente al nucleo di valutazione all'interno degli obiettivi presenti nel PEG (piano delle performances), sulla scorta degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti nel rispetto di quanto indicato in sede di redazione o aggiornamento del Peg: personale coinvolto, misura del coinvolgimento, parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale ad obiettivi specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Gli obiettivi saranno pesati in funzione dei seguenti parametri:

- complessità (alta, media, bassa)
- grado di innovazione e/o attuazione di riforme
- rilevanza – valore per i cittadini...
- risparmio / incremento entrata
- miglioramento organizzazione-gestione semplificazione procedure

O altri parametri di riferimento di volta in volta individuati in base all'obiettivo presentato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'Ah.' and 'Coroll'.

Il risultato concreta il parametro di definizione dell'obiettivo che assegna una quota del fondo. La somma di tutte le quote assegnate deve essere uguale alla somma stabilita per il compenso incentivante la produttività

Fase successiva alla pesatura dei progetti:

Nella fase successiva viene determinata la percentuale di realizzazione del progetto che determina il compenso spettante rispetto a quello inizialmente assegnato (esempio: un progetto pesato al 100% se viene realizzato in un range compreso tra l'80 ed il 90% avrà una erogazione premio pari al 70% di quanto assegnato come da tabella sotto riportata. Detta determinazione si applica nei confronti delle posizioni organizzative ed ha ripercussioni sulla indennità di risultato oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione individuale. Per le posizioni organizzative si precisa che una percentuale di realizzazione inferiore al 50% non dà luogo ad alcuna indennità di risultato. Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente vale quanto riportato nel sottostante prospetto, oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione

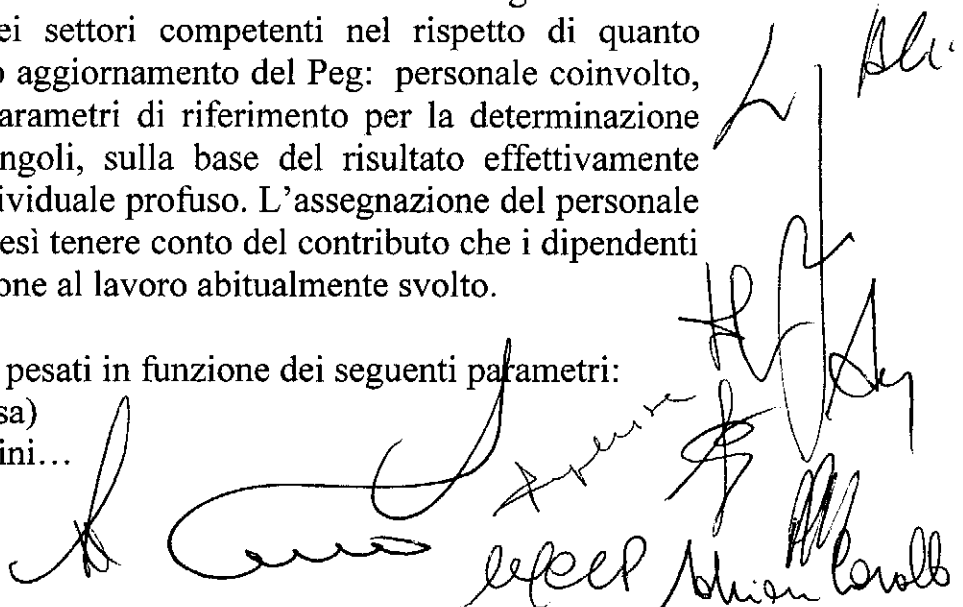
% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RICONOSCIMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RICONOSCIMENTO PERSONALE DIPENDENTE
uguale o superiore a 100	100%	100%
da 90 a 100	90%	100%
da 80 a 90	70%	100%
da 50 a 79	40%	100%
Da 31 a 50	0	50%
Inferiore a 30	0	0

b) premio destinato a tutti i dipendenti relativo agli obiettivi assegnati nel PEG

Gli obiettivi previsti nel PEG saranno oggetto di valutazione e pesatura da parte del Segretario unitamente al nucleo di valutazione, sulla scorta degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti nel rispetto di quanto indicato in sede di redazione o aggiornamento del Peg: personale coinvolto, misura del coinvolgimento, parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale ad obiettivi specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Gli obiettivi dovranno saranno pesati in funzione dei seguenti parametri:

- complessità (alta, media, bassa)
- rilevanza – valore per i cittadini...



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the name 'Blu' written above them.

- miglioramento organizzazione-gestione semplificazione procedure
O altri parametri di riferimento di volta in volta individuati in base all'obiettivo presentato.

Il risultato concreta il parametro di definizione dell'obiettivo che assegna una quota del fondo. La somma di tutte le quote assegnate deve essere uguale alla somma stabilita per il compenso incentivante la produttività

Fase successiva alla pesatura dei progetti:

Nella fase successiva viene determinata la percentuale di realizzazione del progetto che determina il compenso spettante rispetto a quello inizialmente assegnato (esempio: un progetto pesato al 100% se viene realizzato in un range compreso tra l'80 ed il 90% avra' una erogazione premio pari al 70% di quanto assegnato come da tabella sotto riportata. Detta determinazione si applica nei confronti delle posizioni organizzative ed ha ripercussioni sulla indennita' di risultato oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione individuale. Per le posizioni organizzative si precisa che una percentuale di realizzazione inferiore al 50% non da luogo ad alcuna indennita' di risultato. Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente vale quanto riportato nel sottostante prospetto, oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RICONOSCIMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RICONOSCIMENTO PERSONALE DIPENDENTE
uguale o superiore a 100	100%	100%
da 90 a 100	90%	100%
da 80 a 90	70%	100%
da 50 a 79	40%	100%
da 31 a 50	0	50%
Inferiore a 30	0	0

c) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

Di seguito si innesca la valutazione della scheda individuale basata sul contributo assicurato alla performance legata alla realizzazione del progetto/dell'unita' organizzativa di appartenenza, sui comportamenti professionali ed organizzativi e sulle competenze professionali mostrate.

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali discendenti della scheda di valutazione.

Per qualita' del contributo assicurato alla performance si intende l'effettiva incidenza dell'attivita' del dipendente ai fini del risultato attribuito.

L. Blu.
[Handwritten signatures and initials]

Per comportamenti professionali ed organizzativi il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza. Per competenze professionali mostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute attestate dai risultati conseguiti e le competenze effettivamente mostrate nella gestione di quanto allo stesso affidato.

I criteri di massima che compongono la scheda di valutazione, tenuto conto di quanto sopra esplicitato, si possono così riassumere:

- capacità gestionale e/o capacità di attuazione indirizzi responsabili;
- capacità di affrontare/adequamento ai cambiamenti;
- il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti;
- il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.

Criteri generali

Il compenso sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato sulla base dell'apporto quali/quantitativo individuale. Il premio non sarà assegnato ai dipendenti che siano stati assenti, a qualunque titolo con esclusione dei periodi riconosciuti dal vigente CCNL, per periodi superiori a sei mesi.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi e un giorno di servizio.

Non verrà corrisposto alcun beneficio a coloro che secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente, abbiano conseguito una valutazione negativa afferente al profilo delle competenze o di scarsa produttività e quindi se non viene raggiunto il 50% per gli incaricati di posizione organizzativa ed il 20% per tutti i dipendenti del totale della scheda di valutazione prevista per la categoria di appartenenza.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

La quota individuale relativa al 30% viene assegnata ad ogni singola struttura (servizio) sulla base del numero del personale assegnato al servizio stesso:

SERVIZIO	QUOTA TOTALE	N. PERSONE
TECNICO	X	Z
FINANZIARIO	X	Z
SOCIALE	X	Z

[Handwritten signatures and initials are present over the table and to its right, including names like "Stumbo" and "Scherbelle".]

POLIZIA LOCALE	x	Z
AFFARI GENERALI	X	Z
TOTALE PRODUTTIVITA'E TOTALE DIPENDENTI	y	Z1

DOVE:

x – quota assegnata ad ogni servizio

z – il numero del personale appartenente al servizio stesso;

y – quota totale della produttività (30%)

z1 – totale del personale appartenente all'ente con esclusione delle posizioni organizzative

la quota produttività assegnata ad ogni servizio e' data da y diviso z1 moltiplicato per z
(del servizio interessato

quota pro capite presunta e data dal y diviso z1

Articolo 4 (Indennità: fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano **continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli** per la salute e l'integrità personale secondo quanto previsto dal documento mappatura rischi redatto ai sensi della Legge 81 (ex 626) depositato presso l'ufficio tecnico dell'Ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio compete un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 CCNL del 22.1.2004).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili di settore.

Indennità di disagio

La prestazione lavorativa in condizione di disagio non e' riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e puo' essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio in modo preminente.

Le parti reciprocamente danno atto di riconoscere le seguenti prestazioni di lavoro implicanti attività' disagiate:

- esposizione a situazioni lavorative connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno;
- esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata

Tenuto conto che l'importo dell'indennizzo deve essere determinato secondo criteri di adeguatezza e proporzionalità rispetto ai valori già riconosciuti per condizioni lavorative analoghe (es. turno quale fattispecie di disagio espressamente tipizzata dal CCNL) le parti concordano che il valore da riconoscere è pari ad € 20,00 mensili.

Indennità di reperibilità

Il servizio di reperibilità viene svolto dal personale dei servizi demografici nei giorni di doppia festività (Natale/Santo Stefano – Pasqua/lunedì dell'Angelo ecc.) o nei giorni di chiusura dell'Ente dove vi è un'assenza superiore alle due giornate dalle ore 10, alle ore 12,00. Il servizio di reperibilità potrebbe essere svolto anche dalla Polizia locale in particolari periodi dell'anno legati ad eventi atmosferici particolari.

Il servizio di reperibilità viene normato e retribuito secondo quanto previsto dal vigente CCNL:

Indennità di maneggio lavori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa (agenti contabili e sub-agenti contabili individuati secondo l'art. 93 del D.Lgs. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni) e vengono considerate sia le operazioni su contante che quelle su altri titoli equivalenti – secondo quanto segnalato dai singoli responsabili – per le sole giornate di effettivo servizio prestato, come da risultanze del conto annuale, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo indennità
per maneggio valori fino ad € 5.000,00 annue	€ 0,20
per maneggio valori da € 5.001,00 ad € 12.000,00 annui	€ 0,50
per maneggio valori da €12.001,00 ad € 22.000,00 annui	€ 1,00
Per maneggio valori oltre € 22.001,00	€ 1,10

Articolo 5

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01.04.1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some of which appear to be 'Alto' and 'Antonio Corallo'.

e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Le parti concordano di destinare una percentuale pari al 2% dell'importo calcolato e relativo alle risorse stabili del fondo incentivante la produttività

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, la cui misura massima è fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità e per i seguenti indicatori:

- responsabilità di apposizione della firma in qualità di responsabile del procedimento;
- responsabilità di preposizione a commissione di gara e/o concorso anche come segretario;
- responsabilità di programmi o piani di attività;
- responsabilità di gestione risorse umane e attività sostitutiva evidenziata con apposito atto di nomina già agli atti (vice responsabile).

L'individuazione delle figure avviene sulla base dei criteri sopra determinati in una riunione congiunta fra Responsabili incaricati di posizione organizzativa e Segretario comunale.

Articolo 6

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 1/4/99

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00.

Articolo 7

(Progressioni orizzontali)

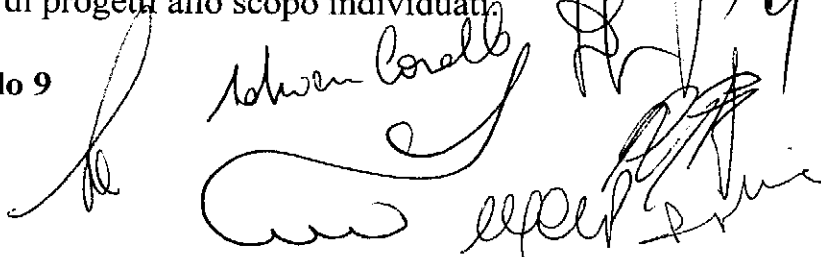
Le parti concordano di rinviare l'argomento.

Articolo 8

Messi Notificatori

Viene determinato, secondo quanto previsto dall'art. 54 delle code contrattuali di destinare una quota pari al 30% del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di progetti allo scopo individuati

Articolo 9



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza

Ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997 le parti convengono:

La quota pari al 50% dei ricavi, al netto del pagamento delle prestazioni effettuate dal personale coinvolto (es. pagamento ore straordinarie effettuate) derivanti dalla stipulazione di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e' diretta al finanziamento della incentivazione del personale interessato, mentre la restante quota pari al 50% (sempre al netto di quanto sopra specificato) dovra' costituire economia di bilancio.

Articolo 10

Riduzione orario di lavoro

In applicazione dell'art. 22 del CCNL 1999 per il personale di servizio di Polizia locale le parti concordano la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, i maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

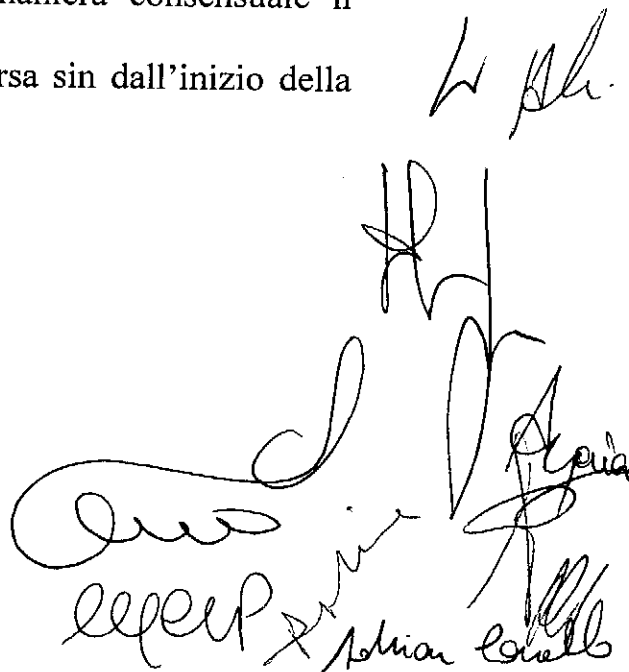
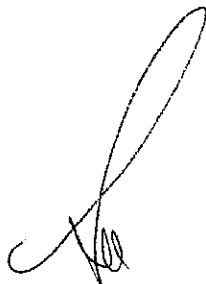
Le parti concordano di procedere con cadenza annuale – nei servizi interessati – ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1 aprile 1999. In caso di mancanza dei predetti requisiti l'orario di lavoro verra' riportato alle 36 ore settimanali. La verifica verra' effettuata ogni anno entro la fine del mese di dicembre.

Articolo 11

(Interpretazione autentica)

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie all'interpretazione delle norme del presente C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.D.I.



Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'L. Ali.' and several other illegible signatures.