

COMUNE DI CROSIA

(Provincia di Cosenza)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO (CCDI) DEFINITIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2015.**

G. R. L. A. Gio. Fucito

[Handwritten mark]

L'anno **duemilasedici**, il giorno **otto** del mese di **marzo**, alle ore 10,30 presso il Municipio di Crosia, si è riunita la Delegazione trattante, regolarmente convocata, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) **definitivo** per l'anno 2015. Sono presenti:

Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo ARCURI, Segretario generale in qualità di Presidente,
- il Sig. Cosimo VOLTARELLI, Istruttore direttivo, Responsabile del Settore Amministrativo - Ufficio personale, componente;

Per la delegazione di parte sindacale:

la rappresentanza sindacale territoriale nelle persone dei Signori:

- SPINGOLA Francesco (CGIL- FP),
- LANCIANO _____ (CISL- FP),
- LA CAVA Vincenzo (DICCAP-SULPM)

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone dei Signori:

- ATTADIA Mario (CGIL-FP),
- RUPERTO Gino (CGIL-FP),
- MAIO Antonio (CISL-FP),
- CIVALE Fioravante (UIL-FPL),
- MADEO Filippo (DICCAP-SULPM)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato C.C.D.I. definitivo del personale dipendente del Comune di CROSIA (Provincia di Cosenza) per l'anno 2015.

**Titolo I°
Disposizioni generali**

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1, del D. Lgs n°165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

Giuseppe Arcuri
Luigi Voltarelli
Francesco Spingola
Antonio Maio
Fioravante Civile
Filippo Madeo

- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Crosia e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per l'anno 2015 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D. Lgs n°150/2009 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - per la parte pubblica dal Presidente della delegazione trattante, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale;
 - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO. SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO. SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo



nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO. SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso in cui sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che “Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

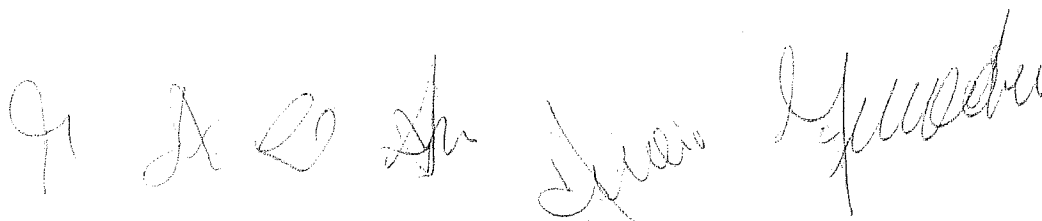
Art. 5

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 elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.



4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

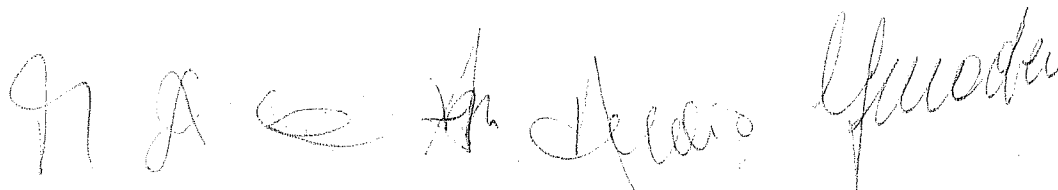
Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, non escluse dall'art.1 del D. Lgs. n°165/2001. Per effetto delle innovative previsioni del D. Lgs. n°150/2009 in materia di relazioni sindacali, le seguenti materie non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa: orario di lavoro, attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, informazione e consultazione.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1, del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art.7 del presente contratto, può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.



4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9 Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO. SS. territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO. SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

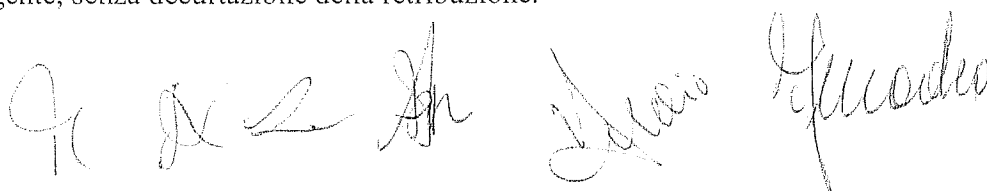
Art. 10 Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

TITOLO III° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per il numero di ore annue pro capite previste dal CCNQ vigente, senza decurtazione della retribuzione.

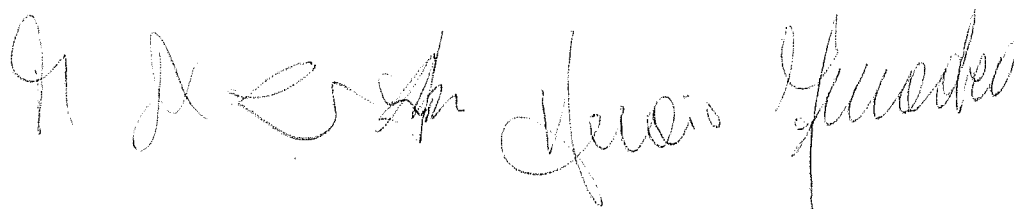


2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente; con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. Di norma le OO. SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO. SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.



TITOLO IV°
Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

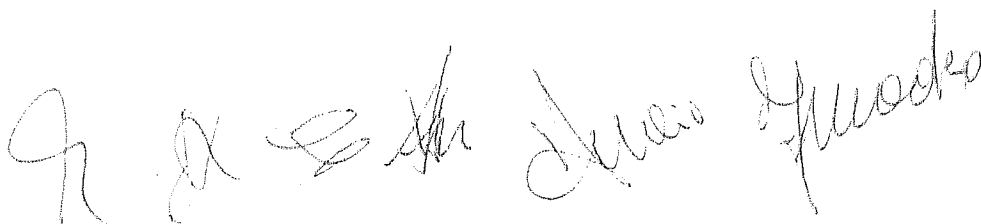

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs n°165/2001 l'Amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, del quale assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D. Lgs n°165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO. SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

TITOLO V°
Disposizioni diverse

Art. 14

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

Art. 16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 17

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D. Lgs n°285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti che sottoscrivono il presente contratto.

Art. 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2015 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999, risulta pari ad euro zero.



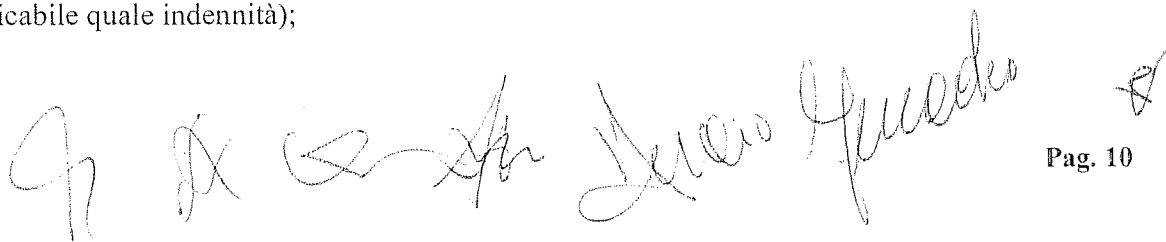
TITOLO VI°
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 19
Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione del Responsabile del Settore finanziario n° 34 (R.G. n. 218) del 21 maggio 2015 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 20
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A e B che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma, per attività particolarmente disagiata si intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente, senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio è cumulabile con altre indennità, quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità. Non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);



5. Sulla base di quanto contenuto nei precedenti commi, le parti convengono di considerare **particolarmente disagiate la seguente attività:**

Attività professionale svolta	n. addetti
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di autista di scuolabus	4
Totale	4

6. Per lo svolgimento dell'attività indicate al precedente comma è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di € 30,00.

Tale importo è corrisposto annualmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio. Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo di € **1.100,00**.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 21

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 ed alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.2000, secondo le quali:

a) le prestazioni lavorative svolte in 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 alla articolazione adottata nell'Ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;

c) 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 compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) 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);

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Considerato che presso il Comune è stato **istituito il turno per il servizio di Vigilanza** ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Servizio di Vigilanza	6	€ 10.760,00
Totale	6	€ 10.760,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'Ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive **€ 30,00 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- spetta solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata **annualmente**.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Custode cimitero – Idraulico – Autista scuolabus – Elettricista – Operaio.	16	€ 4.200,00
Totale		€ 4.200,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 23

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta:

[Handwritten signature]

2. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

3. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55; sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000; diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

4. Tale indennità è **graduata** in relazione all'importo medio annuo di cassa che il servizio ha avuto nell'anno secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio annuo del servizio	Indennità individuale
Con incasso medio	Fino ad € 1.000,00	€ 0,52
Con incasso medio	da € 1.000,01 ad € 2.000,00	€ 0,75
Con incasso medio	da € 2.001,00 ad € 5.000,00	€ 1,00
Con incasso medio	Oltre € 5.001,00	€ 1,55

5. Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità ed i servizi per i quali è corrisposta sono i seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Servizio economato	1	=
Servizio vigilanza	1	=
Servizio anagrafe e stato civile	2	=
Servizio catastale	4	=
Servizio buoni pasto e voucher lavoro occasionale	1	=
Totale		€ 1.310,00

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

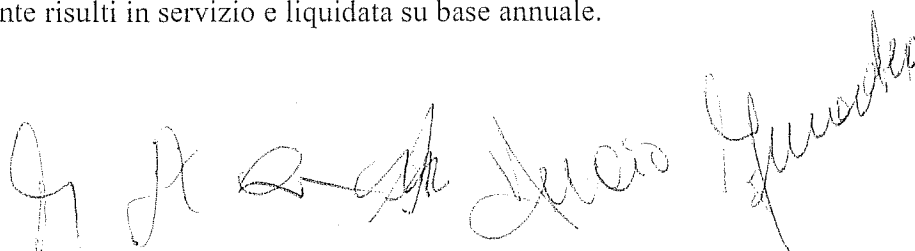
Art. 25

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione**:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base annuale.



3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a € 200,00
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 26

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, a cui vengano eventualmente attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire per l'anno 2015 l'indennità per specifiche responsabilità, secondo le modalità indicate nei commi che seguono.
4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente. Gli importi dell'indennità saranno stabiliti da ogni Responsabile del Settore tenendo conto delle risorse assegnate al proprio Settore in sede di contrattazione, del numero dei dipendenti assegnati al Settore, nonché di altri fattori, quali per esempio la categoria del lavoratore, il lavoro a tempo pieno o part-time, i carichi di lavoro assegnati nell'anno, ect..
L'indennità per specifica responsabilità dovrà essere destinata a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali siano attribuite con atto formale effettive e significative responsabilità aggiuntive rispetto all'ordinaria responsabilità ascrivibile alle mansioni esigibili, quali ad esempio il coordinamento organizzativo di un contingente di personale ovvero la gestione di procedimenti particolarmente complessi che comportano notevoli conoscenze interdisciplinari.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato; detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL del 1.4.1999.
6. La responsabilità che dà il titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti dal Responsabile del Settore di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di revoca dell'affidamento.

[Handwritten signature]

7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n° 112/2008, convertito nella legge n° 133/2008.

8. In applicazione del D. Lgs n°151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

9. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità viene, pertanto, così determinato e ripartito tra i vari Settori funzionali di attività dell'Ente:

Tipo	Settori	Somma prevista
a)	I° - Amministrativo	€ 2.490,00
b)	II° - Demografico	€ 3.320,00
c)	III° - Finanziario	€ 4.980,00
d)	IV° - Tecnico	€ 4.150,00
e)	V° - Urbanistico	€ 850,00
f)	VI° - Vigilanza	€ 850,00
	Totale	€ 16.640,00

10. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, convertito dalla legge n°133/2008, che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

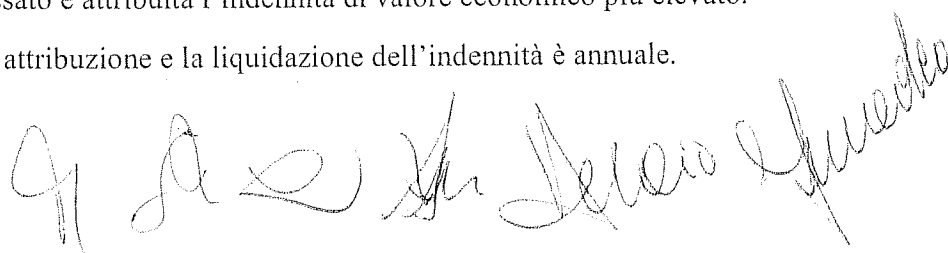
1. Per dipendenti a cui siano state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Addetto agli uffici relazioni con il pubblico	€ 300,00
d) Responsabile protocollo informatico	€ 300,00
f) Messo notificatore	€ 300,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione e la liquidazione dell'indennità è annuale.



5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008.

6. In applicazione del D. Lgs n°151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

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

Tipo	Descrizione responsabilità	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficio anagrafe e stato civile	2	€ 600,00
b)	Ufficio protocollo informatico	1	€ 300,00
c)	Ufficio messi notificatori	1	€ 300,00
d)	Ufficio relazioni con il pubblico	1	€ 300,00
	Totale		€ 1.500,00

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008, che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 28

Disciplina delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria

1. La valutazione ai fini della progressione economica orizzontale (successivamente **p.e.o.**) è effettuata secondo il metodo previsto nel presente contratto. Il punteggio massimo attribuibile ai singoli fattori di valutazione è indicato nelle successive **schede**. Saranno valutati tutti i dipendenti in possesso dei requisiti per beneficiare di una p.e.o..

2. Le valutazioni per il personale d'appartenenza dei singoli settori sono effettuate dai Responsabili di Settore e trasmesse al Segretario Generale.

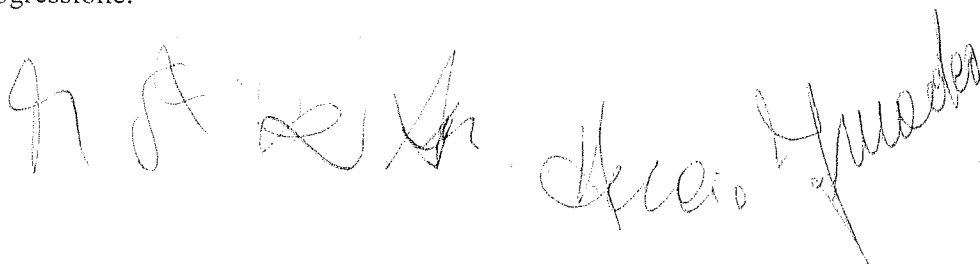
3. La valutazione dei Responsabili di Settore è effettuata dal Segretario Generale sulla base del risultato dell'attività del Nucleo di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato.

4. Prima di compilare e rendere nota la graduatoria generale del personale cui è riconosciuto il beneficio della p.e.o., il Segretario Generale, effettuerà una supervisione sulle valutazioni pervenute.

5. La progressione economica orizzontale è effettuata secondo i seguenti criteri:

❖ la progressione sulla prima posizione economica, successiva a quell'iniziale del percorso di carriera (es.: da C1 a C2), è consentita ai dipendenti delle categorie A, B, C e D che possono far valere almeno tre anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.

❖ la progressione sulla posizione economica successiva alla prima, è consentita ai dipendenti delle categorie A, B e C che possano far valere almeno tre anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.



❖ la progressione sulla posizione economica successiva alla prima, è consentita ai dipendenti della categoria D che possano far valere almeno tre anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.

❖ le risorse destinate alla progressione orizzontale devono consentire teoricamente la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore al 25 per cento di quelli complessivamente in servizio;

❖ sono in ogni caso esclusi dalle graduatorie di merito, ai fini della p.e.o., i dipendenti che non abbiano conseguito il punteggio minimo di **80/100**.

❖ in caso di parità di valutazione, sarà disposta la p.e.o. al dipendente anagraficamente più anziano.

6. Successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, saranno previamente concordati con i responsabili dei settori e la RSU comunale le percentuali da destinare ad ogni categoria di lavoratore in modo da garantire una applicazione omogenea delle norme contrattuali.

7. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria, secondo la disciplina del presente articolo, sono destinate con riferimento all'anno 2015 le seguenti risorse: € **6.940,00**

8. Nei casi di contestazione della valutazione per la progressione economica orizzontale, dovrà essere presentato ricorso entro 5 (cinque) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione.

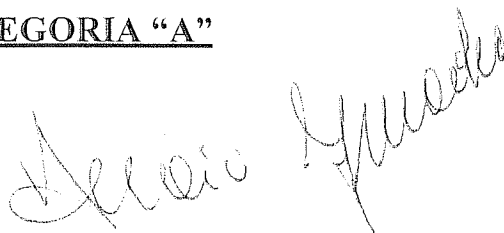
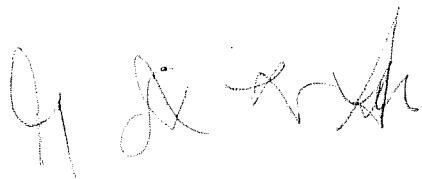
Le motivazioni **del dipendente** saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Segretario Comunale, del Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale).

La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Responsabile del Settore.

Pertanto, resta ferma in ogni caso l'autonomia decisionale del Responsabile del Settore.

SCHEDE
PER LA VALUTAZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

CATEGORIA "A"



FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale		20
2) Qualità della prestazione individuale resa		40
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa	10	
3) Qualità della prestazione con i colleghi / con l'utenza		40
Qualità dei rapporti con i colleghi	20	
Qualità dei rapporti con l'utenza	20	
TOTALE		100

CATEGORIA "B"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggi Fattori
1) Esperienza acquisita/Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento		20
Per corsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet	10	
Per interesse proprio, con il confronto ³ sia del proprio Responsabile sia di Responsabili o colleghi di altri Enti	10	
2) Qualità della prestazione individuale resa		50
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa, anche di piccola entità, ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	20	
3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti.		30
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
TOTALE		100

Handwritten signatures and notes:
 41 [Signature] [Signature]
 [Signature] [Signature]

1) Esperienza acquisita e prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, ottenuto anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		20
Capacità di applicare gli elementi informativi ricevuti	10	
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione e soddisfazione dei collaboratori	10	
2) Risultati conseguiti		40
Grado di conseguimento degli incarichi affidati e raggiungimento degli obiettivi	15	
Qualità dei rapporti con gli amministratori e con l'esterno	5	
Qualità dei rapporti con i collaboratori: capacità di esprimere comando, motivare, delegare e risolvere conflitti interpersonali	15	
Grado di partecipazione ai processi produttivi	5	
3) Qualità della prestazione individuale resa		40
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità/Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	10	
Capacità di rapportarsi con gli altri Settori / Uffici	10	
Capacità di valutare i collaboratori	10	
TOTALE		100

Art. 29

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – Progetti obiettivo

1. Le risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
2. Le parti concordano che per l'anno 2015 tali risorse sono innanzitutto destinate a compensare la realizzazione di **specifici progetti obiettivi** (o piani lavoro); in particolare, sulla base delle esigenze espresse anche dall'Amministrazione comunale, viene finanziato il seguente progetto obiettivo:

*“Progetto obiettivo finalizzato a garantire l'effettuazione del servizio di **apertura, sorveglianza e chiusura della sala consiliare**, presso la delegazione municipale nella frazione di Mirto, sia in occasione dello svolgimento delle riunioni dei consigli comunali, che in occasione dello svolgimento di manifestazioni e riunioni pubbliche, previamente autorizzate dall'Ente”.*

Importo del progetto: € 2.000,00.

[Handwritten signatures]

3. Il Responsabile del Settore competente, sulla base delle direttive fornite dall'Amministrazione comunale, predispone un progetto obiettivo indicandone il contenuto, il risultato che si intende conseguire, il numero di dipendenti interessati, ect.

Art. 30

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3, del D. Lgs n°165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

3. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfettario riportando l'analogo importo previsto per il 2014, pari a zero.

4. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art. 31

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000 si prevede che una quota parte del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a zero.



Art. 32

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad € **48.250,00** risulta, pertanto, per l'anno 2015 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 1.100,00
Indennità di turno.	€ 10.760,00
Indennità di rischio.	€ 4.200,00
Indennità di reperibilità.	€ 3.600,00
Indennità di maneggio valori.	€ 1.310,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ 200,00
Compenso per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999).	€ 16.640,00
Compenso per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999).	€ 1.500,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 6.940,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi – Progetti Obiettivi.	€ 2.000,00
Totale	€ 48.250,00

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004.

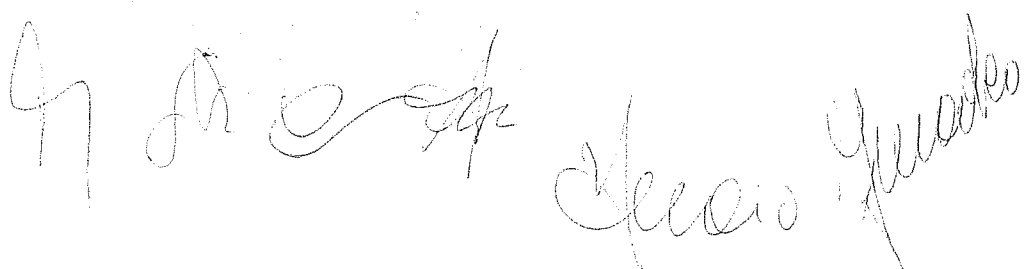
3. La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Art. 33

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.



Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo ARCURI, Segretario generale, Presidente: Filippo Arcuri
- il Sig. Cosimo VOLTARELLI, Istruttore direttivo, Responsabile del Settore Amministrativo - Ufficio personale, componente: Cosimo Voltarelli

Per la delegazione di parte sindacale:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone dei Sigg.:

- ATTADIA Mario (CGIL FP)
- RUPERTO Gino (CGIL FP)
- MAIO Antonio (CISL FP)
- CIVALE Fioravante (UIL FPL)
- MADEO Filippo (DICCAP-SULPM)

Mario Attadia
Gino Ruperto
Antonio Maio
Fioravante Civalè
Filippo Madeo

Filippo Arcuri, Cosimo Voltarelli, Mario Attadia, Gino Ruperto, Antonio Maio, Fioravante Civalè, Filippo Madeo