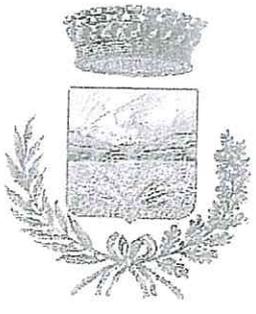


1460



# COMUNE DI RADDUSA

(Città Metropolitana di Catania)

C.A.P. 95040  
C.F. 82001950870  
Servizio di Tesoreria C.C.P.: 15897952

Tel. 095/662060  
FAX 095/662982

## AREA 1 AMMINISTRATIVA

Stampa intestata del Comune di Raddusa con dati amministrativi:

COMUNE DI RADDUSA  
Città Metropolitana di Catania  
Piazza ...  
...  
...  
Data: 03-08-2017

Raddusa .....

Ai Responsabile Finanziario

Rag. Giangrasso Grazia Sofia

SEDE

Oggetto: Richiesta parere sulle pre-intese ripartizione fondo 2015 e 2016

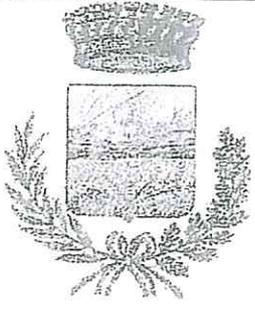
Per gli adempimenti di Sua competenza e per il prescritto parere sulle pre-intese riguardanti l'ipotesi di accordo del C.D.I. del personale di questo Ente di ripartizione del fondo 2015 e 2016, Le trasmetto i verbali sottoscritti dalla Delegazione Trattante in oggetto segnati. Si inviano, altresì, le Relazioni illustrative e Relazioni tecnico - finanziarie al contratto integrativo anno 2015 e anno 2016.

Si fa presente, altresì, che sulla documentazione in argomento, il Revisore ha rilevato la mancanza del parere finanziario, indispensabile per il parere del Revisore.

Distinti saluti

Il Capo Area  
(Sig. Giuseppe Cunsolo)



	<b>COMUNE DI RADDUSA</b> Città Metropolitana di Catania
	Servizio di Tesoreria c/cp. 15897952 Tel. 095 662060 Fax 095 662982 e-mail: <a href="mailto:ragioneria@comuneraddusa.gov.it">ragioneria@comuneraddusa.gov.it</a>

Codice Fiscale 82001950870  
C.A.P. 95040

---

**UFFICIO RAGIONERIA**

Al Responsabile dell' Area Amministrativa

Al Revisore dei Conti

Sede

Oggetto: Richiesta parere sulle pre-intese, ripartizione fondo 2015 e 2016.

In riferimento alla richiesta di parere specificata in oggetto si comunica che gli oneri contrattuali espressi, hanno trovato copertura nei rispettivi bilanci di previsione per gli esercizi 2015 e 2016, così come già espresso nei pareri della deliberazione di Giunta Municipale n. 147 del 28.12.2015 ad oggetto: "Costituzione fondo FES 2015", e nella successiva Deliberazione di Giunta Municipale n. 20 del 20.03.2016 per la Costituzione del fondo anno 2016.

Cordiali saluti.

Raddusa, 08.08.2017

La Ragioniera Comunale  
(Rag. Grazia Sofia Giangrasso)





# COMUNE DI RADDUSA

(Città Metropolitana di Catania)

C.A.P. 95040  
C.F. 82001950870  
Servizio di Tesoreria C.C.P.: 15897952

Tel. 095/662060

FAX 095/662982

## AREA 1 AMMINISTRATIVA

COMUNE DI RADDUSA Città Metropolitana di Catania			
PROTOCOLLO GENERALE			
N.ro 6938			
Data		E	K
27-07-2017			

Raddusa .....

Al Revisore dei Conti  
Dr. Antonino Ferraro  
Via Trieste s.n.  
Castel di judica

*Pec* antonino.ferraro@pec.odcec.ct.it

Oggetto: Richiesta parere sulle pre-intese ripartizione fondo 2015 e 2016

Per gli adempimenti di Sua competenza e per il prescritto parere sulle pre-intese riguardanti l'ipotesi di accordo del C.D.I. del personale di questo Ente di ripartizione del fondo 2015 e 2016, Le trasmetto i verbali sottoscritti dalla Delegazione Trattante in oggetto segnati. Si inviano, altresì, le Relazioni illustrative e Relazioni tecnico - finanziarie al contratto integrativo anno 2015 e anno 2016-.

Distinti saluti



Il Capo Area  
(Sig. Giuseppe Cunsolo)

# COMUNE DI RADDUSA

Città metropolitana di Catania

Parere del Revisore unico al Fondo FES anno 2015

L'anno duemiladiciassette, il giorno ventinove del mese di maggio, si procede al rilascio del parere di competenza giusta nota prot. 4500 del 18/05/2017, con allegato: a) delibera G.M. n. 147 del 28/12/2015; b) proposta di deliberazione G.M. n. 105 del 28/12/2015 correlata dei pareri del responsabile area tecnica e area finanziaria, della relazione tecnico-finanziaria del responsabile di settore, e delle tabelle A) e B) dove sono riportati i dati contabili secondo le risultanze della contabilità dell'ente.

Preso atto di quanto previsto dal CCNL del 1/4/1999, art. 5, così come rielaborato dal CCNL del 22/1/2004 per il personale delle Regioni e delle Autonomie Locali, e precisamente il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Constatato che nella relazione illustrativa, di cui sopra, è riportato in modo dettagliato ed analitico il calcolo delle risorse disponibili secondo gli schemi previsti dal D.Lgs. 165/2001 art.40 e 40bis, e che la spesa complessiva è diminuita rispetto all'anno precedente come previsto dall'art 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, e accerta la compatibilità dei costi derivanti dall' accordo con i vincoli di bilancio 2015 si esprime parere favorevole.

Tuttavia si coglie l'occasione per richiamare l'ente al rispetto delle procedure in materia così come dettate dalla normativa specifica.

Raddusa li 29/05/2017

Il Revisore-Unico  
(Dr. A. Ferraro)  
A. FERRARO  
Dottore Contabile  


# COMUNE DI RADDUSA

Città metropolitana di Catania

Oggetto:Parere del Revisore unico alle pre-intese, ripartizione fondo 2015 e 2016

In riferimento alla richiesta di parere su quanto indicato in oggetto, richiesto con Vs. missiva del 27/07/2017 e tenuto conto del parere del responsabile area finanziaria, pervenuto in data 08/08/2017, con la presente si conferma quanto già espresso, sulla stessa materia, nei precedenti pareri del 29/05/2017 e già acquisiti agli atti di codesto Ente, pareri che si allegano alla presente in copia.

Raddusa li 09/08/2017

Il Revisore Unico  
(D. A. Ferraro)  
Dottore Commercialista

# COMUNE DI RADDUSA

Città metropolitana di Catania

Parere del Revisore unico al Fondo FES anno 2016

L'anno duemiladiciassette, il giorno ventinove del mese di maggio, si procede al rilascio del parere di competenza giusta nota prot. 4500 del 18/05/2017, con allegato: a) delibera G.M. n. 20 del 07/03/2016; b) proposta di deliberazione G.M. n. 13 del 07/03/2016 correlata dei pareri del responsabile area tecnica e area finanziaria, della relazione tecnico-finanziaria del responsabile di settore, e delle tabelle A) e B) dove sono riportati i dati contabili secondo le risultanze della contabilità dell'ente.

Preso atto di quanto previsto dal CCNL del 1/4/1999, art. 5, così come rielaborato dal CCNL del 22/1/2004 per il personale delle Regioni e delle Autonomie Locali, e precisamente il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Constatato che nella relazione illustrativa, di cui sopra, è riportato in modo dettagliato ed analitico il calcolo delle risorse disponibili secondo gli schemi previsti dal D.Lgs. 165/2001 art.40 e 40bis, e che la spesa complessiva è diminuita rispetto all'anno precedente come previsto dall'art 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, e accerta la compatibilità dei costi derivanti dall'accordo con i vincoli di bilancio previsionale 2016 si esprime parere favorevole.

Tuttavia si coglie l'occasione per richiamare l'ente al rispetto delle procedure in materia così come dettate dalla normativa specifica.

Raddusa li 29/05/2017

Il Revisore Unico  
(Dr. A. Ferraro)  
Dott. A. FERRARO  
Dottore Commercialista



# COMUNE DI RADDUSA

Città metropolitana di Catania

Parere del Revisore unico al Fondo FES anno 2015

L'anno duemiladiciassette, il giorno ventinove del mese di maggio, si procede al rilascio del parere di competenza giusta nota prot. 4500 del 18/05/2017, con allegato: a) delibera G.M. n. 147 del 28/12/2015; b) proposta di deliberazione G.M. n. 105 del 28/12/2015 correlata dei pareri del responsabile area tecnica e area finanziaria, della relazione tecnico-finanziaria del responsabile di settore, e delle tabelle A) e B) dove sono riportati i dati contabili secondo le risultanze della contabilità dell'ente.

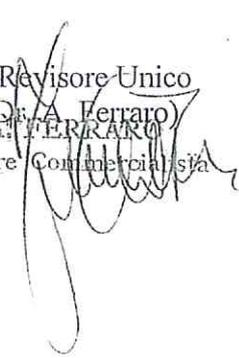
Preso atto di quanto previsto dal CCNL del 1/4/1999, art. 5, così come rielaborato dal CCNL del 22/1/2004 per il personale delle Regioni e delle Autonomie Locali, e precisamente il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Constatato che nella relazione illustrativa, di cui sopra, è riportato in modo dettagliato ed analitico il calcolo delle risorse disponibili secondo gli schemi previsti dal D.Lgs. 165/2001 art.40 e 40bis, e che la spesa complessiva è diminuita rispetto all'anno precedente come previsto dall'art 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, e accerta la compatibilità dei costi derivanti dall'accordo con i vincoli di bilancio 2015 si esprime parere favorevole.

Tuttavia si coglie l'occasione per richiamare l'ente al rispetto delle procedure in materia così come dettate dalla normativa specifica.

Raddusa li 29/05/2017

Il Revisore Unico  
(Dr. A. Ferraro)  
A. FERRARO  
Dottore Commercialista





# COMUNE DI RADDUSA

(Città Metropolitana di Catania)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Dipendente

## RIPARTIZIONE DEL FONDO 2015

### Articolo 1

#### Individuazione delle risorse

Le parti prendono atto che il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativa all'anno 2015 è stato costituito con delibera di G.M. n. 147 del 28/12/2015.

Il totale delle risorse del fondo 2015 ammonta complessivamente ad € 111.694,31 nella consistenza di € 66.694,31 per le risorse stabili e di € 45.000,00 per le risorse variabili;

Le risorse che costituiscono la parte stabile del Fondo per l'anno 2015 ammontano ad € 55.568,52 e costituiscono risorse indisponibili in quanto utilizzate per il finanziamento di istituti di natura stabile ( progressione orizzontale, indennità di comparto).

Le risorse stabili disponibili del Fondo 2015 ammontano a € 11.125,79 e le somme già erogate per Cassa, rischio e responsabilità art. 17 lett.I/99, con determina del responsabile n. 62 del 19/05/2016, ammontano ad € 5.056,00;

La rimanenza pari ad € 6.069,79 delle risorse non sono state versate nel Fondo dell'anno 2016 e costituiscono economie di bilancio.

Raddusa, 23/06/2017

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

LE RR.SS.UU:

CISL- FP

CGIL

LE OO.SS:

*Francesco C...*

*Antonio Salvatore - D. Z...*

*Salvatore...*

*...*

*...*

# **COMUNE DI RADDUSA**

## **Provincia di Catania**

### **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2015**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

**Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		.....
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2015 e 2016.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente D.T. D.ssa Francesca Ganci Segretario Comunale Componenti: Capo Area Finanziaria Rag. Grazia Sofia Giangrasso " " Amministrativa Sig. Giuseppe Cunsolo. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL,CISL,UIL,SILPOL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL,CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2015 b) Criteri: E' stata trattata solo la parte economica del contratto decentrato relativa all'anno 2015
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? NO.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? NO I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. ... del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è .../.....
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? NO Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:.../..... La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? NO I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni		

***1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

---

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto decentrato dell'anno 2015 tratta esclusivamente la parte economica. Il riparto delle somme relative al fondo 2015 è stato approvato solamente in data 23/06/2017 rendendo di fatto impossibile il completo utilizzo delle somme.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Non sono stati adottati criteri di erogazione delle risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2015. Per tale ragione le relative somme rimanenti disponibili costituiscono economie di bilancio.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2015, è stato costituito con delibera di G.M. n. 147 del 28/12/2015 (indicare gli estremi dell'atto di costituzione del fondo), per un totale di Euro 111.694,31 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€. 66.694,31
Risorse variabili	" 45.000,00
TOTALE	" 111.694,31

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 66.694,31 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€. 38.747,66

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	€. 4.964,77
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	/
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	/
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	€. 9.513,70
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008) c. 1	€. 4.645,01
TOTALE	€. 19.123,68

...Inserire (eventuali) note esplicative...

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€. 925,21
Progressione economica	€. 19.324,37
Integrazioni per incremento dotazione	/

organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	/
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999) G - J	€. 15.949,02
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	/
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	/
TOTALE	€. 94.069,74

### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2015 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 45.000,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	/
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)	€. 45.000,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	/
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	/
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	/
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	/
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	/
TOTALE	€. 45.000,00

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- A carico del fondo per l'anno 2015, sono previste le seguenti riduzioni: €. 27.375,43 -

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€. 66.694,31
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€. 45.000,00
TOTALE	€. 111.694,31

#### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

##### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 20.544,48
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	" 35.024,09
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	/
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	/
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	/
Altro.....	/
TOTALE	€. 55.568,52

##### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno ..... (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	/

Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	/
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	/
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	/
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	/
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	/
Economie anni precedenti	/
Totale risorse regolate dal CCDI di riferimento	€. 11.125,79
A decurtare pagamenti effettuati per indennità di legge varie	€. 5.056,00
Totale risorse regolate dal CCDI di riferimento al netto della superiore decurtazione	€. 6.069,79
<b>TOTALE</b>	<b>€. 6.069,79</b>

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€. 55.568,52
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€. 5.056,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	/
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)</b>	<b>€. 60.624,52</b>

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 60.624,52

(destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 66.694,31 -

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

**Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)**

Costituzione fondo	Fondo anno 2015	Fondo anno 2014 (precedente)	Differenza
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€. 38.747,66	€. 38.747,66	/
<b>Incrementi contrattuali</b>			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004			
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	€. 9.513,70	€. 9.513,70	/
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008			
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€. 925,21	€. 925,21	/
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	/	/	/
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 94.069,74	€. 94.069,74	/

Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	/	/	/
<b>TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")</b>	€. 94.069.74	€. 94.069.74	/
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 1, comma 236, della L. 208/2015</b>			
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) ( <u>tranne per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u> )			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - recupero evasione ICI art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e altri ( <u>tranne gli incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani razionalizzazione</u> )	€. 45.000.00	€. 45.000,00	/
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)			
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)			
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)			
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 1, comma 236, della L. 208/2015</b>			
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) - <u>per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi			

(art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - <u>incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani di razionalizzazione</u>			
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	/	€. 11.182,93	€. 11.182,93
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)			
<b>Totale risorse variabili</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 45.000,00	€. 56.182,93	-11.182,93
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)			
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)			
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 27.375,43	€. 6.807,00	€. 20.568,43
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€. 66.694,31	€. 75.397,29	-8.702,98
Risorse variabili	€. 45.000,00		
Decurtazioni			
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 111.694,31	€. 132.689,70	-20.995,39

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)**

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2015	Fondo anno 2014 (precedente)	Differenza
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 20.544,48	€. 20.544,48	/
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€. 35.024,04	€. 54.852,81	€.- 19.828,77
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Indennità personale educativo asili nido	/	/	/

(art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)			
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/	/	/
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Altro.....			
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 56.125,79	€. 68.475,34	-12.349,55
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Progressioni orizzontali anno ..... (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	/	/	
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	/	/	
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	/	/	
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	/	/	
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	/	/	
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	/	/	
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	/	/	
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	/	/	
Somme non utilizzate nell'anno 2015	€. 6.069,79	/	€. 6.069,79
Somme spese per indennità di legge	€. 5.056,00	€. 12.793,43	-7.737,43
Economie anni precedenti	/	€. 11.182,93	-11.182,93
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>TOTALE</b>			
<b>(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE</b>			
Risorse ancora da contrattare			
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>			
<b>TOTALE</b>			
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 51.069,79	€. 55.951,91	-4.882,12
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 60.624,52	€. 54.852,81	€. 5.771,71

(eventuali) destinazioni ancora da regolare	/	/	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 111.694,31	€ 132.689,70	€.-20.725,39

**Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

€. 215800/215801/215803.

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

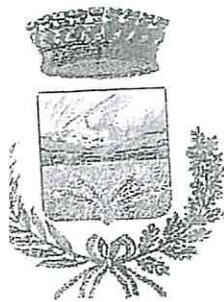
Dal rendiconto della gestione per l'anno 2014 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo":

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile n. 271 del 30/12/2015,:

- nel capitolo n. 2158\_gestione competenza per € \_111.694,31 che include anche la quota di indennità di comparto.

- nel capitolo n. 215801 e 215803 gestione competenza per gli oneri riflessi



# COMUNE DI RADDUSA

(Città Metropolitana di Catania)

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Dipendente

### RIPARTIZIONE DEL FONDO 2016

#### Articolo 1 Individuazione delle risorse

Le parti prendono atto che il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativa all'anno 2016 è stato costituito con delibera di G.M. n. 20 del 07/03/2016.  
Il totale delle risorse del fondo 2016 ammonta complessivamente ad € 96.238,11 nella consistenza di € 66.238,11 per le risorse stabili e di € 30.000,00 per le risorse variabili;  
Le risorse che costituiscono la parte stabile del Fondo per l'anno 2016 ammontano ad € 55.568,52 e costituiscono risorse indisponibili in quanto utilizzate per il finanziamento di istituti di natura stabile ( progressione orizzontale, indennità di comparto).

#### Articolo 2 Utilizzo delle risorse

Le risorse stabili disponibili del Fondo 2016 ammontano a € 10.669,59 poichè le somme da erogare per Cassa, rischio e responsabilità art. 17 lett.I/99, ammontano ad € 5.142,00;

Le parti concordano di destinare le economie disponibili di parte stabile dell'anno 2016 pari ad € 5.527,59 nel Fondo dell'anno 2017

Raddusa, 23/06/2017

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

LE RR.SS.UU. *[Signature]*  
CISL- FP *[Signature]*  
CGIL *[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

LE OO.SS:



**COMUNE DI RADDUSA**  
**Città Metropolitana di Catania**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2016**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

**Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		.....	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015 e 2016	
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente D.T. D.ssa Francesca Ganci Segretario Comunale</p> <p>Componenti: Capo Area Finanziaria Rag. Grazia Sofia Giangrasso</p> <p>“ “ “ Amministrativa Sig. Giuseppe Cunsolo.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL,CISL,UIL,SILPOL .....</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):... CGIL,CISL .....</p>	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2016</p> <p>b) Criteri ...: E' stata trattata solo la parte economica del contratto decentrato relativa all'anno 2016</p> <p>...</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? NO Sì, in data ...NO.....	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? NO	<p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. ... del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è ...../.....</p>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI	<p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.</p>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? NO	<p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:...../.....</p>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?		<p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). NO</p>	
Eventuali osservazioni			

**1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto  
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di  
contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati  
attesi - altre informazioni utili)**

---

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto decentrato dell'anno 2016 tratta esclusivamente la parte economica. Il riparto delle somme relative al fondo 2016 è stato approvato solamente in data 23/06/2017 rendendo di fatto impossibile il completo utilizzo delle somme.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Non sono stati adottati criteri di erogazione delle risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016. Le economie disponibili vanno ad incrementare il fondo 2017.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016, è stato costituito con delibera di G.M. n. 20 del 07/03/2016 (indicare gli estremi dell'atto di costituzione del fondo), per un totale di Euro 96.238,11 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€. 66.238,11
Risorse variabili €. 30.000.00	€. 30.000,00
TOTALE	€. 96.238,11

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 66.238.11 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€. 38.747.66

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	€. 4.964.77
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	/
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	/
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	€. 9.513.70
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008) c. 1	€. 4.645,01
TOTALE	€. 19.123,68

...Inserire (eventuali) note esplicative...

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€. 925,21
Progressione economica	€. 19.324.37
Integrazioni per incremento dotazione	/

organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	/
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)	€. 15.949.02
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	/
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	/
TOTALE	€. 94.069,74

...Inserire (eventuali) note esplicative...

### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2016 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 30.000,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1/04/1999)	/
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)	€. 30.000.00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	/
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	/
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	/
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	/
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	/
TOTALE	€. 30.000.00

...Inserire (eventuali) note esplicative, con particolare riferimento alle risorse ex art. 15, commi 2 e 5, CCNL 1/04/1999...

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

A carico del fondo per l'anno 2016, sono pertanto previste le seguenti riduzioni:  
€. 26.196,32

### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€. 66.238,11
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€. 30.000,00
TOTALE	€. 96.238,11

### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 20.544,48
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€. 35.024,09
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	/
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	/
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	/
TOTALE	€. 55.568,52

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno ..... (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	/
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	/
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	/
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	/
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	/
Totale risorse regolate dal CCDI di riferimento	€. 10.669,59
A decurtare: pagamenti effettuati per indennità di legge svolti nel 2016	€. 5.142,00
Totale risorse regolate dal CCDI di riferimento al netto della superiore decurtazione	€. 5.527,59
<b>TOTALE</b>	<b>€. 5.527,59</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

...oppure....

Con riferimento all'articolo 32 comma 7 del CCCNL 2002-2005, stipulato il 22/01/2004, in attesa di definizione della disciplina relativa agli incarichi di alta professionalità, questo Ente ha accantonato la somma pari a Euro ...../....., quale quota ancora da regolare a tal fine e da rinviare ad una negoziazione successiva.

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€. 55.568,52
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€. 5.142,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	/
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per</b>	<b>€. 60.710,52</b>

definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	
--	--

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 60.710.52 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 66.238.11-

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale non sono stati erogati e che lo saranno in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

### Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2016	Fondo anno 2015 (precedente)	Differenza
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€. 38.747.66	€. 38.747.66	/
<b>Incrementi contrattuali</b>			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004			
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	€. 9.513.70	€. 9.513.70	/
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008			
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€. 925.21	€. 925.21	/
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	/	/	/

Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 94.069,74	€. 94.069,74	/
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)			
<b>TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")</b>	€. 94.069,74	€. 94.069,74	/
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 1, comma 236, della L. 208/2015</b>			
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) (tranne per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni)			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e altri (tranne gli incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani razionalizzazione)	€. 30.000,00	€. 45.000,00	€. -15.000,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	/	/	/
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 1, comma 236, della L. 208/2015</b>			

Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) - <u>per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>	/	/	/
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - <u>incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani di razionalizzazione</u>	/	/	/
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	/	/	/
<b>Totale risorse variabili</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 30.000,00	/	/
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	/	/	/
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	/	/	/
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>	26.196,32	27.375,43	-1.179,11
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€. 66.238,11	€. 66.694,31	€. - 456,20
Risorse variabili	€ 30.000,00	€. 45.000,00	€. -15.000,00
Decurtazioni			
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 96.238,11	€. 111.694,31	€. -15.456,20

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2016	Fondo anno 2015 (precedente)	Differenza
--------------------------------------	-----------------------	------------------------------------	------------

<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 20.544.48	€. 20.544.48	/
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€. 35.024.04	€. 35.024.04	/
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	/	/	/
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/	/	/
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	/	/	/
Altro.....			
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 56.125.79	€. 56.125.79	/
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Progressioni orizzontali anno ..... (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)			
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)			
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)			
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)			
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)			
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)			
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)			
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)			
Somme non utilizzate nell'anno 2016	€. 5.527,59	€. 6.069,79	€. -542,20
Somme spese per indennità di legge	€. 5.142,00	€. 5.056,00	€. 86,00
Economie anni precedenti	/	/	/
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>TOTALE</b>			
<b>(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE</b>			
Risorse ancora da contrattare			

Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>			
<b>TOTALE</b>			
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 50.983,79	€. 51.069,79	€. -86,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 45.254,32	€. 60.624,25	€. -15.370,20
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	/	/	/
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	€. 96.238,11	€. 111.694,31	€. -15.456,20

**Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

215800-215801-215803.

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Dai dati del pre-consuntivo per l'anno 2016 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" di €. 6.069,79

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile n. 322 del 07/12/2016:

- nel capitolo n. 215800 gestione competenza per € 96.238,11 che include anche la quota di indennità di comparto:

- nel capitolo n. 215801 e 215803 gestione competenza per gli oneri riflessi

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Del Comune di Raddusa

ANNO .....

Sottoscritto in data .....

Preintesa del... 18 / 07 / 2017 .....

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, cursive signature. To its right are the initials 'R'. Below these, there are two more sets of initials: a circled 'a' and a signature that appears to be 'L.F.'.

ART. 1 - COSTITUZIONE DELLE DELEGAZIONE TRATTANTE

ART. 2 - VIGENZA E SFERA DI APPLICAZIONE

ART. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

ART. 4 – SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

**TITOLO 1 – RELAZIONI SINDACALI**

ART. 5 – NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 6 – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

ART. 7 – DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI

ART. 8 – PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

**TITOLO II – LAVORO STRAORDINARIO**

ART. 9 – LAVORO STRAORDINARIO

ART. 10 – BANCA DELLE ORE

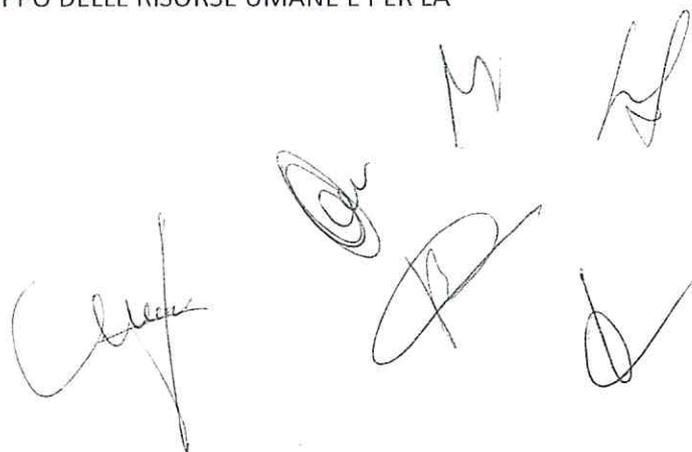
**TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA'**

ART. 11 – UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA' (RISORSE DECENTRATE)

ART. 12 – INDENNITA' DI RISCHIO

ART. 13 – DISAGIO

ART. 14 – MANEGGIO VALORI

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large signature on the left, a circular stamp or signature in the middle, and several smaller initials or signatures on the right.

ART. 15 – SPECIFICHE RESPONSABILITA’

ART. 16 – PARTICOLARI RESPONSABILITA’

ART. 17 – TURNO

ART. 18 – REPERIBILITA’

ART. 19 – INFORMAZIONE IN MERITO AL SISTEMA DI VALUTAZIONE

ART. 20 – LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

ART. 21 – RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ART. 22 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE: RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 23 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 24 – RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

ART. 25 – LA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

ART. 26 – CRITERI RELATIVI ALLA FORMAZIONE

**TITOLI VI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE**

ART. 27 – ECCEDENZA DI PERSONALE

**TITOLO VII – PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL’AMBIENTE DI LAVORO**

ART. 28 – PREVENZIONE E SICUREZZA DELL’AMBIENTE DI LAVORO

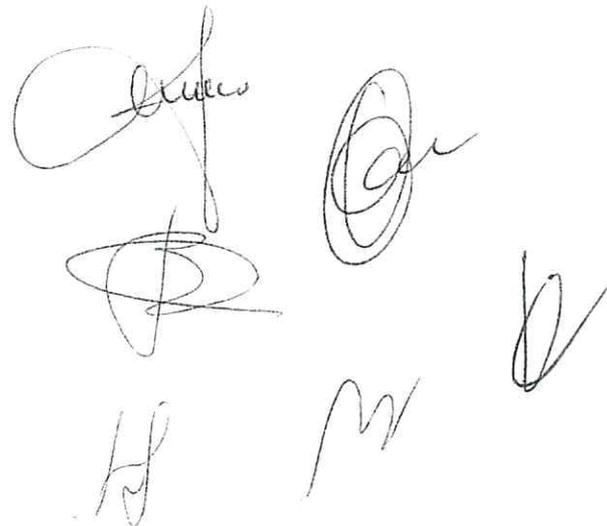
ART. 29 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA’, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DESCRIMINAZIONI

ART. 30 – TUTELA DELLA PRIVACY

**TITOLO VIII – MONITORAGGIO E VERIFICHE**

ART. 31 – MONITORAGGIO E VERIFICHE

ART. 32 – NORME FINALI

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including a large cursive signature, a circular stamp-like mark, and several smaller initials or signatures.

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. e dal D.Lgs 150/2009 e Legge 141/2011 e ss.mm.ii.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del C.C.N.L. 11/04/2008.

I contratti collettivi decentrati integrativi:

- a) Non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) Non possono trattare materie diverse da quelle ed essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) Le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) Non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma;
- e) Non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative;

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs 165/2001 così come modificato dal D.Lgs 150/2009;

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

- 1) Contrattazione decentrate finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
- 2) Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al Revisore dei Conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il Revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli del bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto Integrativo (art.40-bis D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009);
- 3) Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
- 4) Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- 5) Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009).

**ART. 1**  
**COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

- 1) La composizione della Delegazione trattante di parte pubblica viene approvata con determina del Sindaco, ed il Presidente è il Segretario Comunale.
- 2) Per la parte sindacale i componenti della rappresentanza sindacale unitaria ed i Dirigenti accreditati dalle OO.SS firmatarie del CCNL.

**ART. 2**  
**VIGENZA E SFERA DI APPLICAZIONE**

Il contratto decentrato ha durata triennale e alla scadenza, si rinnova automaticamente qualora non ne sia data disdetta formale almeno tre mesi prima e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato.

Nel caso intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto, tutte le parti riaprono il confronto.

Vengono invece definite annualmente le risorse da distribuire in relazione alla presente contrattazione decentrata.

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, sia a Tempo Determinato che a Tempo Indeterminato e sia a Tempo Parziale che a Tempo Pieno ivi compreso il personale comandato o distaccato.

**ART. 3**  
**INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

- 1) Qualora insorgessero controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre Parti con lettera raccomandata, e/o fax, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 2) La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
- 3) L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
- 4) I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

**ART. 4**  
**SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI**

- 1) Il sistema di relazione sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs 165/2001 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione, l'informazione preventiva e successiva e l'esame congiunto.

- 2) Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.Lgs 150/2009 si conviene quanto segue:
  - a) L'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza ed alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
  - b) Annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;
  - c) Al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà tramite posta elettronica certificata alle OO.SS. e alle RSU aziendali i messaggi e la documentazione.
- 3) Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6-7-7bis del D.Lgs 165/2001 e smi.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- a) Per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
  - b) Per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
  - c) Per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli o meno abbienti della cittadinanza;
  - d) Per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.
- 4) Le parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D.Lgs 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:
    - a) Informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
    - b) Consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
    - c) Contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali.
  - 5) La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;
  - 6) I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI;
  - 7) La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali;
  - 8) L'Amministrazione convoca a mezzo fax e posta elettronica, la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 1/04/1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle OO.SS. e delle RSU, salva diversa intesa fra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e di ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

## TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5

#### Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1) Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 06/07/1995, che fissa contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco a puro titolo esemplificativo:

Servizi Uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia Municipale	Prestazioni minime:

Le procedure d'attivazione sono regolate come segue:

- a) I responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile,
- b) I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) Durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro;
- e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale:



2) Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

#### Art. 6

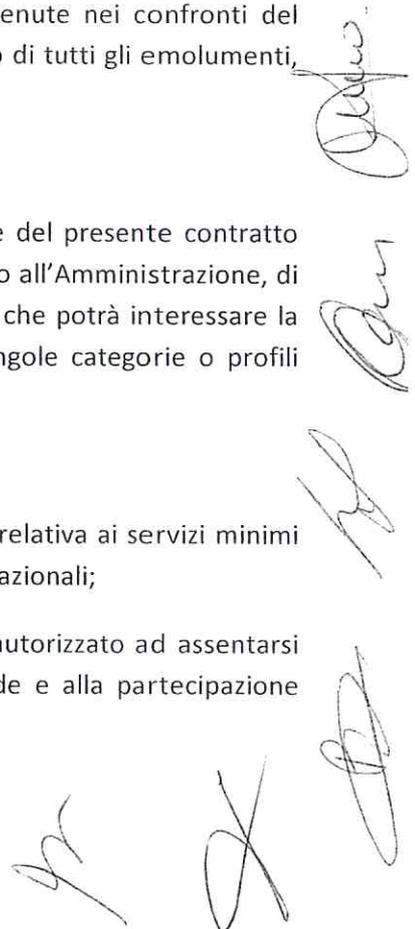
##### Diritti e libertà sindacali

1) Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale carico;
- c) Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e si svolgono fuori orario di lavoro fatti salvi casi eccezionali;
- d) Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2) Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
- b) L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) Durante l'Assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni relativa ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative secondo quanto previsto dai contratti nazionali;
- d) Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa e per il rientro sul posto di lavoro;



- e) Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

#### Art. 7

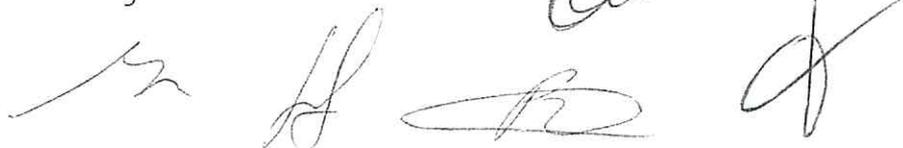
##### Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### Art. 8

##### Partecipazione dei lavoratori

- 1) Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
- 2) Le R.S.U. ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
- 3) A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.



## TITOLO II – LAVORO STRAORDINARIO

### Art. 9

#### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente motivate, sono espressamente autorizzate dai competenti capi area. All'obbligo della prestazione deve corrispondere il diritto al pagamento. E' facoltà del dipendente utilizzare il riposo compensativo in luogo del pagamento del lavoro straordinario.
3. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dell'art. 5, comma 3, del D. Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 ( n. 180 ore ) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.
4. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
5. I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Capo Settore.

### Art. 10

#### Banca delle ore

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, in modo retributivo o come riposo compensativo in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente capo area, è istituita la banca delle ore, con conto individuale per ciascun lavoratore
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio capo Settore.

TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE  
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 11

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività  
( risorse decentrate )

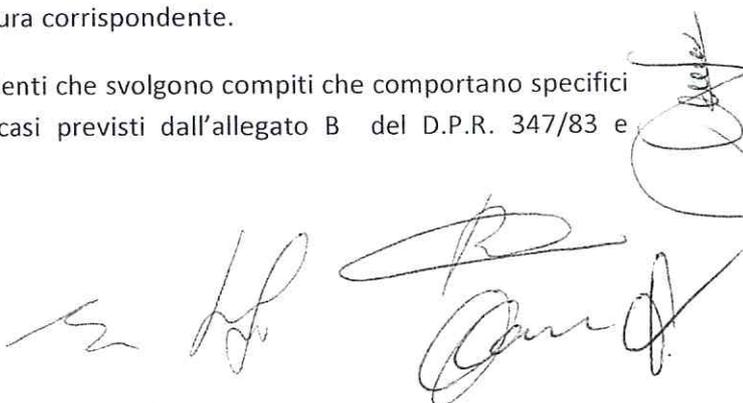
Le parti concordano:

- a) Che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.
- b) Che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.
- c) Che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese ( art. 7 D. Lgs 165/2001 come innovato dall'art. 57, c. 1, lett. b) del D. Lgs 150/2009 ).

Art. 12

Indennità di Rischio

- 1) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004) in €. 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro-die.
- 2) Le prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio saranno individuate qualora ne ricorrano le condizioni di cui al comma 1.
- 3) L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è determinata in misura corrispondente.
- 4) L'indennità di rischio verrà corrisposta ai dipendenti che svolgono compiti che comportano specifici rischi connessi alle mansioni svolte e per i casi previsti dall'allegato B del D.P.R. 347/83 e precisamente:



- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi: scuolabus o altri veicoli utilizzati per eventuali operazioni di carico e scarico;
- b) Prestazioni di lavoro che comportano, in maniera diretta e continua, il contatto con catrame, bitume, oli minareali, fuliggine, o altri fattori chimici, fisici, elettromeccanici o ambientali;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da attività di manuali e/o di giardinaggio per il cui svolgimento è di norma previsto l'uso di mezzi meccanici o di utensili da taglio oppure comportanti l'uso di sostanze nocive come antiparassitari/diserbanti etc.;

### ART. 13

#### INDENNITA' DI DISAGIO

- 1) Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni 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.
- 2) La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.
- 3) L'erogazione del suddetto compenso, spetterebbe per 12 mensilità pari ad € 30 mensili, deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.
- 4) Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile e svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente ( es. personale di qualsiasi profilo professionale che svolga le mansioni di usciere, in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagiata dall'articolata ubicazione delle sedi municipali nell'ambito del territorio comunale nonché della gravosità dell'orario di lavoro connesso all'apertura e chiusura delle Sedi Municipali ) senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità ( es. indennità di turno ).
- 5) L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio li indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre 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;
- 6) L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e spetta al personale di Categoria A, B e C.

### ART. 14

### Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali ( art. 36 CCNL 14.09.2000 ) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) media mensile complessiva di valori maneggiati fino a € 3.000,00 indennità di € 0,52 giornaliera
  - b) media mensile complessiva di valori maneggiati fino ad € 10.000,00 indennità di € 1,03 giornaliera
  - c) media mensile complessiva di valori maneggiati oltre € 10.000,00 indennità di € 1,55 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

### Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) modificato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 09/05/2006 – categoria B – C - D

- 1) In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1, del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositivamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto, adeguatamente motivato. In applicazione delle disposizioni richiamate in precedenza, sono attribuite le indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:
- 2) Responsabilità di particolare impegno professionale: indennità per il personale di categoria B.C.D, (non titolare di P.O.), per un importo massimo, per come di seguito indicato:
  - € 2.000,00 annui, Cat. "D";
  - € 1.500,00 annui, Cat. "C";
  - € 800,00 annui, Cat. "B";

previa formale assegnazione da parte del responsabile di Area di responsabilità di procedimenti amministrativi destinati a produrre effetti finali verso l'esterno, responsabili di servizio formalizzati nella macrostruttura dell'Ente (dotazione organica).

- 3) L'importo dell'indennità è quantificata a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
- 4) Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. Successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### ART. 16

##### Indennità per specifiche responsabilità ( art. 17, comma 2, lett. i ) CCNL 01.04.1999 )

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 ( importo massimo € 300,00 annui lordi ):
  - a) Compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, messi con funzione di Ufficiale Giudiziario;
  - b) Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità ( art. 17, comma 2, lettera f ) del CCNL 01.04.1999 ); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno ( è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario ). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### ART. 17 – Turno

- 1) Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14/09/2000 art. 22. Nel settore della Polizia Locale, per particolare esigenze organizzative dovute alla tipologia del servizio da svolgere, possono essere istituiti turni di lavoro, previo provvedimento autorizzativo emanato dalla Pubblica Amministrazione .

Al fine del riconoscimento del turno, la struttura deve prevedere un'erogazione ininterrotta del servizio lavorativo di durata non inferiore alle 10 ore e una rotazione effettiva del personale in prestabilite articolazioni giornalieri.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale che i turni siano equilibrati e avvicinati, nell'orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito, per il medesimo personale, le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL 14/09/2000 e secondo le misure ivi espressamente previste, diverse da quelle per le prestazioni effettuate in turno.

#### ART. 18 – REPERIBILITA'

- 1) In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14/9/2000 art. 23.

La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento preventivamente individuate, spetta all'Ente, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare.

Saranno quantificati ed individuati dal Titolare di P.O. competente, i lavoratori da collocare in reperibilità avendo cura di assicurare un regime di rotazione fra i dipendenti.

L'istituto della reperibilità può essere attivato, previo provvedimento autorizzatorio emanato dalla Pubblica Amministrazione per il Comune di Raddusa, al momento della sottoscrizione del presente contratto, per le seguenti aree di pronto intervento:

- **Servizio di Polizia Municipale:** salvaguardia della pubblica incolumità e transitabilità degli itinerari, o che costituiscono unica via d'accesso ai centri abitati che rivestono particolare importanza ai fini della sicurezza nell'ambito della Protezione Civile. Attività di supporto ai servizi tecnici per la sicurezza della viabilità e gli altri servizi ad essa correlati:
- **Servizi Tecnico territoriale:** attività di supporto al servizio di Polizia Municipale ed alla Protezione Civile.

Il personale posto in reperibilità rimane a disposizione dell'ente, nei giorni prefissi, entrando in servizio entro 30 minuti dalla chiamata, le ore di lavoro prestate vengono riconosciute come prestazione di lavoro straordinario o recuperate, su richiesta del dipendente, ai sensi dell'art. 38 comma 7 o dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000. Il singolo dipendente può essere reperibile per un periodo superiore alle sei volte in un mese, al di fuori del normale orario di lavoro. L'indennità spettante corrisponde ad € 10,33 per ogni periodo di dodici ore al giorno ed è raddoppiata ad € 20,66 in caso di reperibilità per un periodo



di 24 ore. Tale importo è ulteriormente raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Il dipendente chiamato in giornata coincidente con il suo giorno di riposo settimanale, fatte salve le maggiorazioni economiche previste contrattualmente di cui all'art. 24 CCNL 2000 e che presta servizio per un massimo di 3 ore, in ragione del fatto che l'intervento si è protratto per un tempo considerato idoneo a sacrificare totalmente il necessario riposo, può optare tra il riposo compensativo dell'intera giornata con debito orario da recuperare nella settimana successiva alla fruizione del riposo ovvero il proporzionale recupero delle ore effettivamente lavorate, nella settimana successiva.

## Art. 19

### Informazione in merito al Sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di posizione e di risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
  - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
  - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
  - c. Il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P. e g. assegnati al centro di responsabilità o servizio e contenuti nel Piano della Performance;
  - d. La Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
  - e. L'organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia;
  - f. Le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
  - g. La certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del l'OIV/NdV, coinciderà con la seconda valutazione di cui al punto precedente;
  - h. La valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;

- i. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione.
- j. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

## ART. 20

### la Valutazione della performance

- 1) La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento ai sensi del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D. Lvo 150/2009.
- 2) L'Ente è tenuto a misurare e a valutare la performance con riferimento all'intera struttura nel complesso, alle Aree o Unità Operative in cui si articola e ai singoli dipendenti.
- 3) L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
- 4) L'Ente adotta altresì, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi.
- 5) Per ogni aspetto inerente la valutazione del personale, si rimanda alla metodologia di valutazione che contiene le modalità operative

## ART. 21

### Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

- 1) Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1/04/1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna area secondo i seguenti criteri:
  - a) Il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato



tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;

- b) Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,1
Accesso B3	1,2
C	1,3
D	1,4
Accesso D3	1,5

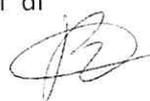
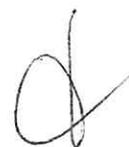
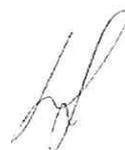
I risultati ottenuto per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) Tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascuna area.
- 4) Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati . Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere:
- Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività , alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
  - Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - Tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - Riferibili ad un arco, temporale determinato , di norma corrispondente ad un anno;

- e) Commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) Confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) Correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi dell'area devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

- 5) Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1/04/199, come modificato dal CCNL del 22/01/2004.
- 6) Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
  - a) Il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
  - b) Il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni area in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
  - c) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo o OIV;
  - d) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
  - e) Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto;
- 7) Il restante 60% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile di Area (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di



valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedere (performance individuale):

- a) Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) Le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) A seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) L'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A – Valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100,00%
60% e 79,9% attribuibile	80,00%
40% e 59,9% attribuibile	55,00%
20% e 39,9% attribuibile	30,00%
0% e 19,9% attribuibile	0,00%

- e) Il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente dell'Area è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte le percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula  $B = (R/S) * B = r$   
Dove:

R = Totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente dell'area;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- f) Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso):

Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

- g) Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'Amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
- 8) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio nel corso dell'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
- 9) Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari ad €.....

## ART. 22

### Posizioni Organizzative: retribuzione di posizione

- 1) Le Posizioni Organizzative sono individuate dal Sindaco.
- 2) La graduazione delle posizioni, stabilita dalla Giunta Municipale, coadiuvata dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Comunale, determina una retribuzione di risultato massima pari al 25% di quello di posizione.
- 3) In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Posizione Organizzativa l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare.
- 4) La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:
  - a) a seguito di valutazione negativa;
  - b) in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
  - c) in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
  - d) a seguito di riorganizzazione dei Settori.



- 5) La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è corrispondente a quella del mandato del Sindaco.

#### ART. 23

##### Retribuzione di risultato per le Posizioni Organizzative

- 1) La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione/OIV – L'indennità di risultato è corrisposta tra un valore compreso tra il 10% e il 25% dell'indennità di posizione. Tale valore è definito dalla Giunta Comunale. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio del 70%.
- 2) Per valutazioni comprese fra il 70% e il 100% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

#### Art. 24

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 165/01 dispone: " 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 ".

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, c. 2, lett. 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.

2. 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 I.C.I., 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.
3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano 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 secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

## Art. 25

### La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1 – bis, del D. Lgs. N. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del D. Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato annualmente in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente nella posizione economica in godimento pari a trenta sei mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazione e aziende, in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno il 80% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica: A parità di punteggio sarà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
  - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione,
  - Sorteggio;



## Art. 26

### Criteria relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

\*A fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

\*A favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purchè essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Titolare di Posizione Organizzativa si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

### TITOLO VI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

#### Art. 27 – Eccedenza di personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazione od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

### TITOLO VII – PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

#### Art. 28

##### Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

- 1) L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 recante: Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del

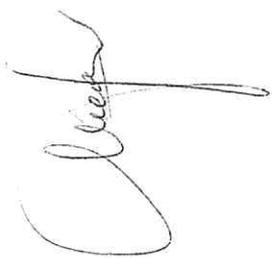
servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

- 2) L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
- 3) In accordo e con la collaborazione del RLS e RSU, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
- 4) Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### Art. 29

#### Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- 1) Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
- 2) Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso L'Ente.
- 3) Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Titolari di P.O. e non). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco
- 4) A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati, propositivi su:
  - \* predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
  - \* promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
  - \* temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
  - \* iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
  - \* analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);



\* diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

\* azioni atte a favorire condizione di benessere lavorativo;

\* azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Consultivi, formulando pareri su:

\*progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;

\*piani di formazione del personale;

\*orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

\*criteri di valutazione del personale;

\*contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze:

Di verifica su:

\*risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

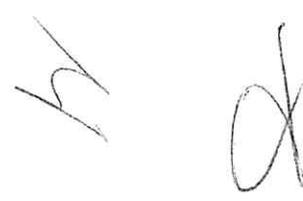
\*esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

\*esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing - ;

\*assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5) L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6) I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.



## ART. 30 – Tutela della Privacy

- 1) Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 e successive modificazioni.

## TITOLO VIII – MONITORAGGIO E VERIFICHE

### Art. 31 – Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

### Art. 32 – Norme finali

- 1) Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
- 2) Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente e sarà pubblicato nella apposita sezione su "Amministrazione Trasparente".

Volei Ferrero Cisl/FP  
Lorenzo Bolchini F.P. e R.U.  
Laura Schiavini RSU  
Antonio Ferrero RSU  
Stefano G. Rossi R.S.U.  
[Signature]