

COMUNE DI SUCCIVO

(PROVINCIA DI CASERTA)



ORIGINALE

DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaquindici, il giorno venti del mese di marzo alle ore 14,20, nella sala delle adunanze del Comune di Succivo, situata in Via Garcia Lorca si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei sottosegnati assessori

n	Cognome e nome	Presente	Assente
1	AVV. ANTONIO TINTO	P	
2	IOVINELLI AMEDEO	P	
3	SERRA GENNARO	P	
4	AVERSANO GIOVANNI		A
5	PASCALE FRANCESCO	P	

Presiede : Avv. Antonio Tinto

Redige il verbale : dott. Marco Verdicchio - SEGRETARIO COMUNALE

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta.

Il Sindaco - invita i presenti a deliberare sul seguente argomento

n. 35 del 20.3.2015

Oggetto

**AUTORIZZAZIONE all'APPROVAZIONE DEFINITIVA dell'ATTO
UNILATERALE SOSTITUTIVO del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA per il TRIENNIO 2013 - 2015**

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE all'APPROVAZIONE DEFINITIVA dell'ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA per il TRIENNIO 2013 - 2015

la GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- la allegata nota di cui al prot. n. 1826 del 12 marzo 2015;
- l'art. 40 comma 3 - ter del D.Lgs 165/2001 che dispone che *"Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata puo' provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis."*
- le allegate ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa - per il triennio 2013 - 2015 e la relativa relazione illustrativa;

ATTESA la propria competenza a procedere ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

CONSIDERATO che:

- la allegata ipotesi di contratto normativo è conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs 150/2009 e coerente con quanto previsto al titolo VI del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, così come da indirizzo espresso attraverso la deliberazione n. 47 del 16 giugno 2014;
- il revisore dei conti non ha formulato rilievi sulla allegata ipotesi e sull'allegata relazione trasmesse gli con pec regolarmente pervenutagli in data 9 gennaio 2015;
- il responsabile del Settore Amministrativo Contabile presente alla seduta pronuncia qui di seguito i pareri di propria competenza ai sensi dell'art.49 del TUEL:

PARERI di REGOLARITÀ TECNICA e CONTABILE: per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile della presente deliberazione, a norma dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE. LL. approvato con D. Lgs 267/2000, il sottoscritto Responsabile del Settore Amministrativo-Contabile esprime parere favorevole.

dott. Salvatore D'Angelo

RITENUTO di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica all'approvazione di un contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2013-2015 conforme all'ipotesi redatta, ai sensi dell' art. 40 comma 3 - ter del D.Lgs 165/2001, attraverso l'allegato atto unilaterale;

CON votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA:

di AUTORIZZARE il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica all'approvazione di un contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2013-2015 conforme all'ipotesi redatta, ai sensi dell' art. 40 comma 3 - ter del D.Lgs 165/2001, attraverso l'allegato atto unilaterale;

di DARE ATTO che il contratto collettivo approvato resta valido ed operativo seppur fino alla successiva eventuale sottoscrizione;

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere

la GIUNTA COMUNALE

CON votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA:

di DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.



COMUNE DI SUCCIVO

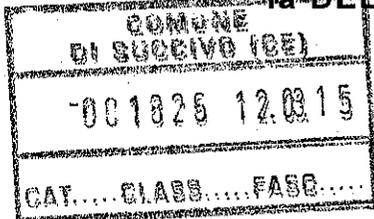
(PROVINCIA DI CASERTA)

La DELEGAZIONE TRATTANTE di PARTE PUBBLICA

(d.G.C. n. 47 del 16.6.2014)

telefono: 081/5014724;

e-mail: segretariocomunale@comune.succivo.ce.it



Spett.le Giunta Comunale

OGGETTO: TRASMISSIONE dell'IPOTESI di ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA per il TRIENNIO 2013 - 2015 e della RELATIVA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

VISTI

- l'art. 40 del D.Lgs 165/2001 che:
 - al comma 3 - ter dispone che "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis."
 - al comma 3-sexies dispone che "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1";
- le allegate ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa - per il triennio 2013 - 2015 e la relativa relazioni illustrativa venivano trasmesse il 9 gennaio u.s., con pec regolarmente consegnata in pari data, al revisore dei conti per l'espressione della certificazione di propria competenza ai sensi dell'art. 40, comma 3 - sexies del D.Lgs 165/2001;

CONSIDERATO che:

- le allegate ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa - per il triennio 2013 - 2015 e la relativa relazione illustrativa venivano trasmesse il 9 gennaio u.s., con pec regolarmente consegnata in pari data, al revisore dei conti per la certificazione di propria competenza ai sensi dell'art. 40, comma 3 - sexies del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 5 comma 3 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.4 CCNL 22.1.2004, dispone che trascorsi 15 giorni lavorativi senza che l'organo di revisione esprima rilievi il Sindaco autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- i quindici giorni lavorativi sono abbondantemente trascorsi;

Si trasmettono l'ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa - per il triennio 2013 - 2015 e la relativa relazioni illustrativa perché codesta spettabile Giunta voglia decidere se autorizzarne o meno l'approvazione definitiva.

Succivo, 12 marzo 2015

dott. Marco Verdicchio



COMUNE DI SUCCIVO

(PROVINCIA DI CASERTA)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA all'IPOTESI di ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA per il TRIENNIO 2013 - 2015

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di atto unilaterale: 9 gennaio 2015
Periodo temporale di vigenza	Anni 2013, 2014 e 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: il Segretario Comunale dott. Marco Verdicchio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: nessuna
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) per l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali e per la corresponsione di compensi relativi a prestazioni disagiate od a specifiche o particolari responsabilità
attenendo la presente relazione all'approvazione del contratto normativo che, in quanto tale, non dà luogo all'erogazione della retribuzione accessoria non è necessario attestare il rispetto degli obblighi di legge propedeutici a tale erogazione. La relazione tecnico-finanziaria parimenti non è stata compilata non attenendo alla tipologia normativa del contratto in questione	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi (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

- Articolo 1. descrive il quadro normativo e contrattuale del contratto.
Articolo 2 individua l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.
Articolo 3 - individua le modalità di incontro tra le parti firmatarie ai fini della verifica dello stato di attuazione del contratto
Articolo 4 - individua le modalità attraverso le quali procedere all'interpretazione autentica dei contratti
Articolo 5 - individua i presupposti per rendere disponibili le risorse variabili di cui all'art.15 del CCNL 1.4.1999
Articolo 6 - individua gli strumenti di premialità;
Articolo 7 - individua i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie liquidabili a seguito di valutazione;
Articolo 8 - individua i criteri generali per procedere all'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale;
Articolo 9 - individua i principi generali per l'attribuzione di indennità relative a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità;
Articolo 10 - rimanda alle disposizioni della contrattazione nazionale per l'attribuzione dell'indennità di turno
Articolo 11 - individua le condizioni per l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'ammontare della stessa ed i profili professionali a cui la stessa compete
Articolo 12 - individua le condizioni per l'attribuzione dell'indennità di disagio e l'ammontare della stessa
Articolo 13 - individua le condizioni per l'attribuzione dell'indennità per il maneggio valori e l'ammontare della stessa;
Articolo 14 - individua i presupposti per il riconoscimento delle indennità di cui all'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 ed all'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006;
Articolo 15 - individua i presupposti per il riconoscimento dell'indennità di reperibilità;
Articolo 16 - individua i presupposti per il riconoscimento dei compensi di cui all'art.15, lettere d) e k) del CCNL 1.4.1999;
Articolo 17 - riguarda i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000;
Articolo 18 - riguarda il personale comandato o distaccato
Allegato A - individua i criteri per procedere alle progressioni economiche orizzontali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Trattandosi di contratto normativo la presente sezione non va compilata

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI di parte normativa preesistente;

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al titolo VI del Regolamento Comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 17.2.2014 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 17 aprile 2014 e con il Sistema di Valutazione e Misurazione della *performance* approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 17.2.2014

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

la selettività del meccanismo si evince dalla analisi dell'allegato A

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Trattandosi di contratto normativo la presente sezione non è attinente

Succivo, 9 gennaio 2015



II SEGRETARIO COMUNALE
dott. Marco Verdicchio



COMUNE DI SUCCIVO 1
PERVENUTA IL 09 GEN 2015
PROTOCOLLATA AL N. 0242

COMUNE di SUCCIVO

OGGETTO: APPROVAZIONE IPOTESI di ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA per il TRIENNIO 2013 - 2015

la DELEGAZIONE TRATTANTE di PARTE PUBBLICA (d.G.C. n. 47 del 16.6.2014)

PREMESSO che:

- con deliberazione n. 47 del 16.6.2014 la Giunta Comunale dava indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, costituita dal sottoscritto Segretario Comunale, di procedere alla elaborazione di una bozza di contratto decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2013 - 2015, da sottoporre alle OO.SS., che fosse conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs 150/2009 e coerente con quanto previsto al titolo VI del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- a seguito di detta deliberazione venivano convocati i Sindacati per la data del 26 giugno 2014;
- in detto incontro le parti sindacali partecipanti non vollero affrontare la discussione sul contratto normativo volendo legare l'approvazione dello stesso a quella del contratto economico che in quella seduta non era all'ordine del giorno;
- in data 8 gennaio 2015 le oo.ss., convocate nuovamente per l'approvazione del contratto normativo 2013-2015 nonché per trattare sulla parte economica per l'anno 2015 e per la definizione della situazione precedente, nuovamente legavano l'approvazione del contratto normativo alla definizione della situazione economica sulla quale i partecipanti verbalizzavano l'assenza delle condizioni per un accordo ed il fatto che, pertanto, ognuna delle parti avrebbe assunto le proprie determinazioni;
- l'art. 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dispone che i contratti decentrati integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto, 15 novembre 2009, devono essere adeguati alla nuova normativa entro il 31 dicembre 2011 e, in caso di mancato adeguamento entro il suddetto termine, essi cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili e verranno, conseguentemente, integralmente applicate le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo;

VISTO l'art. 40 comma 3 - *ter* del D.Lgs 165/2001 che dispone che *"Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis."*

CONSIDERATO che la mancata approvazione del contratto normativo, ad avviso del sottoscritto, determina l'impossibilità di garantirsi prestazioni indispensabili dai dipendenti;

RITENUTO, pertanto, di dover necessariamente ricorrere alla procedura di cui al citato comma 3-*ter* dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001;

APPROVA

l'allegata ipotesi di accordo di atto unilaterale sostitutivo del contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa per il triennio 2013 - 2015.

INVIA

detta ipotesi unitamente alla relativa relazione illustrativa al revisore dei conti per la certificazione di competenza ai sensi dell'art. 40, comma 3 - *sexies* del D.Lgs 165/2001

Succivo, 9 gennaio 2015

dott. Marco Verdicchio



**IPOTESI di ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO del CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA per il TRIENNIO 2013 - 2015**

Tutti i riferimenti presenti all'interno del seguente atto al contratto decentrato Integrativo (CCDI) devono leggersi come riferiti all'"atto unilaterale"

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CC.CC.NN.LL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001",
- I CC.CC.NN.LL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso, per quanto ragionevole, il personale comunale in convenzione comandato o distaccato presso altri enti e quello di altri enti in convenzione, comando o distacco o utilizzato ad altro titolo, purché con rapporto di lavoro subordinato, presso il Comune di Succivo.

2. Esso entra in vigore l'1.1.2013 ed ha validità fino al 31.12.2015 ma comunque conserva la sua efficacia anche oltre detta data fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che ciascuna di esse potrà richiedere per iscritto e motivatamente incontri atti a verificare lo stato di attuazione del presente contratto che dovranno essere convocati dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica entro 15 giorni dall'invio/ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati *standard* e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere tali da poter essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli *standard* e/o indicatori predeterminati;
- f) garanzia che le risorse siano erogate solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- g) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;
- c) la retribuzione di risultato per i responsabili di settore di cui agli artt. 107 e 109 del D.Lgs 267/2000 secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

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

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie liquidabili previo esperimento delle procedure di valutazione

1. I compensi di cui alla lettera a) dell'art. 6 sono attribuiti, sulla base del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato verificato dal nucleo di valutazione ai sensi del precedente art.5, comma 3, lettera e), in maniera tale da premiare i dipendenti coinvolti nel conseguimento degli stessi in misura proporzionale alla valutazione della *performance* ottenuta sulla base delle schede di valutazione approvate preventivamente dalla Giunta Comunale, considerando però, ai fini dell'attribuzione, solo i dipendenti che conseguano una valutazione che superi la soglia della sufficienza individuata preventivamente dalla Giunta Comunale con l'approvazione del sistema di valutazione della *performance* individuale (ad esempio il sistema di valutazione in vigore al momento della stipula del presente contratto fissa tale soglia nel 50% del punteggio massimo). Se l'obiettivo assegnato non viene raggiunto non è dovuto alcun compenso ai sensi dell'art. 6 lettera a) neanche al dipendente che abbia ottenuto una valutazione superiore alla citata soglia di sufficienza.
2. La retribuzione di risultato di cui alla lettera c) dell'art. 6 è attribuita, previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi eventualmente individuati con la relazione previsionale e programmatica o documento equivalente e assegnati - che costituisce una delle voci della scheda di valutazione - nella misura, non superiore all'importo massimo fissato al momento dell'attribuzione della responsabilità, proporzionale alla valutazione, ottenuta dal responsabile superiore alla soglia di adeguatezza, individuata preventivamente dalla Giunta Comunale con l'approvazione del sistema di valutazione della *performance* individuale (ad esempio il sistema di valutazione in vigore al momento della stipula del presente contratto fissa tale soglia nel 70% del punteggio massimo). Se l'obiettivo assegnato non viene raggiunto o se non viene assegnato alcun obiettivo la retribuzione di risultato non viene comunque attribuita anche nel caso di valutazione superiore alla suddetta soglia di adeguatezza.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario risultare in servizio all'1 gennaio dell'anno di riferimento ed avere maturato alla medesima data almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo se all'1 gennaio dell'anno di riferimento ha maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate all'allegato A. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, il dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
6. Relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della *performance* individuale dell'ultimo triennio (o per tutti i precedenti anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Succivo, se inferiori a tre). L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari al 50% del massimo punteggio attribuibile ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio;
7. La procedura è curata dal Nucleo di Valutazione. Le graduatorie sono distinte per categoria e sono rese note al personale. I dipendenti possono richiedere informazioni e approfondimenti in merito alla propria posizione entro 10 giorni dalla data di conoscenza dell'elenco. Eventuali contestazioni potranno essere fatte valere, sempre nel suddetto termine, dinanzi al Nucleo di valutazione il quale, entro 7 giorni, si pronuncerà al riguardo..

8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal primo giorno del secondo mese successivo a quello della ufficializzazione delle graduatorie.

9. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- per le selezioni relative alla categoria A e alla prima posizione economica successiva alla iniziale delle categorie B e C, accanto alla valutazione della *performance* effettuata secondo il vigente sistema di valutazione, ricorrono il criterio dell'esperienza acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo i criteri indicati nell'allegato A;
- per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda fino alle penultime, accanto alla valutazione della *performance* effettuata secondo il vigente sistema di valutazione, ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo i criteri indicati nell'allegato A;
- per le selezioni relative alla categoria D e alle ultime posizioni economiche delle categorie B e C, ricorrono i criteri indicati ai precedenti punti opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato A;

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9 - Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le Indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 8, comma 2.

Art. 10 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Art. 11 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti, anche in convenzione o comando, utilizzati presso l'Ente che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale non caratterizzanti in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente in € 30,00 ai sensi dell'art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004)
2. I lavoratori che hanno diritto all'indennità sono coloro che, in maniera diretta e continuativa, risultano esposti ai seguenti rischi:
 - a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - b) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore;

- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti);
- d) esposizione a rischi di precipitazione;
- e) esposizione a rischi di esposizione a irradiazioni pericolose per la salute;
- f) esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.

3. L'individuazione del personale esposto ai rischi sopra elencati è di competenza del Responsabile del Settore Competente sulla base del *budget* contrattato assegnatogli dalla Giunta .

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente all'orario di lavoro prestato.

5. 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*.

Art. 12 – Indennità di disagio

1. Le indennità indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Per attività disagiata si intende un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

3. Il compenso lordo, per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività, è stabilito in € 20,00 a chiamata o mensili secondo che il disagio sia sporadico o sia connesso all'attività svolta.

4. Non è possibile attribuire l'indennità di disagio nel caso in cui al lavoratore per le medesime ragioni venga riconosciuto un altro istituto contrattuale destinato a remunerare comunque il disagio come nel caso dell'indennità di turno, di cui all'art.22 del CCNL del 14.9.2000, dei compensi per lavoro festivo o notturno o notturno - festivo, ai sensi dell'art.24 del medesimo CCNL del 14.9.2000, dell'indennità di rischio, di quella di reperibilità, ecc....

5. 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, laddove la stessa sia stabilita, ai sensi del precedente comma 3 su base mensile, va rapportata a *1/26 pro die*.

Art. 13 – Indennità maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale adibito, con atto formale del responsabile del settore competente, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, cioè alla gestione diretta di denaro contante.

2. L'indennità, giornaliera, è proporzionale al valore annuo consegnato secondo il seguente schema:

- da € 50,00 a € 1000,00 medi mensili: € 0,52
- da € 1000,01 a € 5.000,00 medi mensili: € 0,75
- oltre € 5.000,00 medi mensili: € 1,00

3. L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio (con esclusione di qualsiasi tipologia di assenza) al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto, l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata.

4. La corresponsione è effettuata a consuntivo, dopo la presentazione dei prospetti degli agenti contabili, previa attestazione del Dirigente competente.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Qualora siano stati previsti i corrispondenti importi all'interno del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 l'indennità di cui all'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

proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno) può essere riconosciuta esclusivamente al personale dell'Ente che riveste alcuni specifici ruoli, diversi da quelli di responsabile di settore, oggetto di formale conferimento con apposito atto scritto.

2. Qualora siano stati previsti i corrispondenti importi all'interno del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, può essere attribuita esclusivamente a coloro che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità attribuite dai competenti responsabili di settore. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. L'importo massimo dell'indennità è pari ad €. 2.500,00 e per la determinazione della stessa si terrà conto dei seguenti parametri di valutazione in ordine decrescente:

- concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Settore;
- responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto (ad es: Assistente sociale, funzioni di coordinamento affidate agli ufficiali di P.M.);
- responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto (ad es: funzioni di Responsabile CED);
- coordinamento squadra operai.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. 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)

Art. 15 – Indennità di reperibilità

1. Limitatamente ai settori o servizi comunali per i quali è stata istituita la pronta reperibilità è attribuita ai soggetti di volta in volta individuati l'indennità di cui all'art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001 nei limiti ed alle condizioni ivi stabilite.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi di cui all'art.15, lettere d) e k) del CCNL 1.4.1999

1. Qualora siano stati previsti i corrispondenti importi nell'ambito del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e ricorrano le ulteriori condizioni previste dall'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1.4.1999 ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati tali emolumenti.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

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

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

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

CRITERI per le PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C sono effettuate sulla base dei seguenti criteri (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica):

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
esperienza acquisita	20		1 punto ogni tre mesi di servizio nella categoria di appartenenza anche in enti diversi purché dello stesso comparto (per le frazioni: fino a 45 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività vengono attribuiti in 0,5 punti dal 46° giorno si calcola un punto) 0,5 punti ogni tre mesi nella categoria immediatamente inferiore per le frazioni di anno: fino a 183 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività l'anno viene calcolato in 0,25 punti dal 184° giorno si calcola 0,5)
performance	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione dei 3 anni precedenti la progressione Es: per la progressione 2015 si tiene conto delle schede relative a 2012, 2013 e 2014.	La media ottenuta verrà parametrata al punteggio di 75
arricchimento professionale	5	Corsi di qualificazione e aggiornamento frequentati nei tre anni precedenti la progressione. Es: per la progressione 2015 si tiene conto dei corsi frequentati nel 2012,2013 e 2014.	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,05 punti. Gli attestati servono a certificare il numero di ore seguite ma non fanno punteggio in se. Limitatamente ai corsi frequentati in data successiva al 30 giugno 2015 per usufruire del punteggio è necessario accompagnare ogni attestato relativo ad un singolo corso con una breve relazione (max 30 righe) descrittiva sulle tematiche affrontate
Totale	100		

Le selezioni relative alle progressioni economiche che partono dalla seconda successiva a quella iniziale delle categorie B e C ed arrivano fino alla penultima sono effettuate sulla base dei seguenti criteri:

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
arricchimento professionale	20	Corsi di qualificazione e aggiornamento frequentati nei tre anni precedenti la progressione. Es: per la progressione 2015 si tiene conto dei corsi frequentati nel 2012,2013 e 2014.	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,2 punti. Gli attestati servono a certificare il numero di ore seguite ma non fanno punteggio in se. Limitatamente ai corsi frequentati in data successiva al 30 giugno 2015 per usufruire del punteggio è necessario accompagnare ogni attestato relativo ad un singolo corso con una breve relazione (max 30 righe) descrittiva sulle tematiche affrontate
performance	80	Media dei punteggi della scheda di valutazione dei 3 anni	La media ottenuta verrà parametrata al punteggio di 80

		precedenti la progressione Es: per la progressione 2015 si tiene conto delle schede relative a 2012, 2013 e 2014.	
Totale	100		

Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della categoria D ed alle ultime posizioni economiche delle categorie B e C sono effettuate sulla base dei seguenti criteri:

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
<i>performance</i>	90	Media dei punteggi della scheda di valutazione dei 3 anni precedenti la progressione Es: per la progressione 2015 si tiene conto delle schede relative a 2012, 2013 e 2014.	La media ottenuta verrà parametrata al punteggio di 80.
arricchimento professionale	10	Corsi di qualificazione e aggiornamento frequentati nei due anni precedenti la progressione. Es: per la progressione 2009 si tiene conto dei corsi frequentati nel 2007 e nel 2008.	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti. Gli attestati servono a certificare il numero di ore seguite ma non fanno punteggio in se. Limitatamente ai corsi frequentati in data successiva al 30 giugno 2015 per usufruire del punteggio è necessario accompagnare ogni attestato relativo ad un singolo corso con una breve relazione (max 30 righe) descrittiva sulle tematiche affrontate
Totale	100		

Letto approvato e sottoscritto

Il Sindaco

Avv. Antonio Tinto



Il Segretario Comunale

dott. Marco Verdicchio

IL RESPONSABILE del SETTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE

Visto gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data, al n. dell'elenco delle pubblicazioni relativo alle deliberazioni della Giunta Comunale, per restarvi 15 giorni consecutivi.

Succivo, li.....

dott. Salvatore D'Angelo



ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

() dà atto che la deliberazione di cui al presente verbale è immediatamente eseguibile a far data dall'approvazione, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del dlgs 267/2000

() Attesta che la deliberazione di cui al presente verbale è esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del dlgs 267/2000

Succivo, li 10.3.2011



Il Segretario Comunale
Dott. Marco Verdicchio