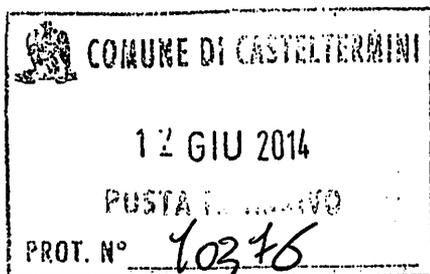


**COMUNE DI CASTELTERMINI
PROVINCIA DI AGRIGENTO
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**



→ Al Responsabile del P.O. N. 01
Ins. Laura Carla Lo Bue

Al Responsabile del P.O. N. 3
Rag. Teresa Spoto

Oggetto: Parere concernente "controllo in materia di contrattazione integrativa anno 2013" ai sensi dell'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

Allegato alla presente si trasmette il parere di cui all'oggetto, per gli adempimenti di competenza.

Casteltermini, li 12/06/2014

Il Presidente del Collegio
Vincenzo Modica

(Modica Dr. Vincenzo)

COMUNE DI CASTELTERMINI
PROVINCIA DI AGRIGENTO
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Oggetto: Parere concernente "controllo in materia di contrattazione integrativa anno 2013" ai sensi dell'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

Il Collegio dei Revisori del Comune di Casteltermini, composto da:

1. Modica Dr. Vincenzo Presidente
2. Baiamonte Dr. Giuseppe Componente
3. Genuardi Rag. Mario Pio Componente

Premesso

Che con nota n. 10065 del 10/06/2014 perveniva a questo Collegio la seguente documentazione:

1. Determinazione del Responsabile di P.O. N. 03 Rag. Teresa Spoto, n. 57/2013, n. 59/2013 e n. 69/2013 relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate;
2. Relazione illustrativa della Responsabile di P.O. N. 01 Servizi Giuridici del Personale Laura Carla Lo Bue;
3. Relazione tecnico-finanziaria a firma del Responsabile di P.O. N. 03 Rag. Teresa Spoto;
4. CCDI tra Amministrazione comunale e OO.SS.;
5. Ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2013;
6. Verbali sedute del 14/02/2014 e 15/05/2014.

Questo Collegio,

- Vista la richiesta di cui all'oggetto;
- Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, (D.lgs. 18/08/2000 n. 267) e successive modificazioni;
- Visto lo Statuto del Comune;
- Visto il Regolamento di Contabilità;
- Esaminata la documentazione inerente la richiesta stessa,

Ha proceduto ad un controllo di competenza volto a verificare la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli del bilancio comunale 2013 e quelle derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, pertanto

Esprime

Previo redazione del verbale di riunione riportato nel relativo libro tenuto da questo Collegio

Parere

favorevole.

Casteltermini, li 12/06/2014

- Il Collegio dei Revisori
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

4



**COMUNE DI CASTELTERMINI
PROVINCIA DI AGRIGENTO**

**Contratto collettivo decentrato integrativo tra Amministrazione
Comunale e Organizzazioni Sindacali**

**Titolo 1
Disposizioni Generali**

Art. 1- Quadro normativo e contrattuale

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

- D.lgs. 165/2001 "Testo unico del pubblico impiego";
- D.lgs. 150/2009 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli 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 ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni a norma dell'art. 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'art. 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;
- Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- Sistema di valutazione della Performance;
- CCNL 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 dl D.lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.lgs. 141/2011).

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

1. Il presente contratto 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 e a tempo pieno.

2. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore integralmente sino a quando non siano sostituite da un successivo contratto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Sono fatte salve variazioni eventualmente concordate con le parti, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale nazionale.

3. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinire la disciplina.

Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

Titolo II

Trattamento economico del Personale

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 4 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 competenza del responsabile dei Servizi Finanziari.

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 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi 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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 5 - Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

1. Le risorse disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche ed attestazioni in base al sistema di valutazione, approvato con delibera di Giunta Municipale n. 2 del 15.01.2013;

2. Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse- attraverso il sistema di valutazione- sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni,
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quanti-qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni ed alla attuale resa dei servizi ordinari;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

3. Si rinvia in toto al sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.M. n. n. 2 del 15.01.2013;

ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 4

PRODUTTIVITÀ

1. Ai fini della ripartizione della quota di fondo che sarà destinata alla produttività, si rinvia al sistema di valutazione della performance che, previa concertazione con le OO.SS. ed RSU, è stato approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 2 del 15.01.2013, nella parte relativa alla valutazione del personale. I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali in relazione agli obiettivi indicati in direttive specifiche e nei documenti di programmazione economica-finanziaria e soprattutto nel piano della performance.

2. La valutazione del personale spetta ai Responsabili di posizione organizzativa e detta valutazione sarà validata dall'OIV per garanzia di corretta applicazione delle modalità di valutazione.

3. In corso di realizzazione di obiettivi specifici, a mezzo di realizzazione di progetti ove previsto, il contenuto di miglioramento dei servizi al cittadino forniti dall'amministrazione, sarà chiaramente individuato nella relazione progettuale che sarà redatta dal Responsabile di P.O. competente (o dai Responsabili di P.O. se il progetto è intersettoriale) con indicazione dell'iniziativa ai fini del miglioramento del servizio, delle unità di personale, dell'importo richiesto quale incentivo a valere sul fondo risorse decentrate

[Vertical handwritten notes on the left margin, including a circular stamp with illegible text.]

[Vertical handwritten notes on the right margin, including a circular stamp with illegible text.]

[Horizontal handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]

e degli indicatori individuati per il riscontro del raggiungimento degli obiettivi attesi. La relazione progettuale sarà approvata dal Sindaco che ne valuterà la conformità agli obiettivi assegnati dall'amministrazione. La relazione progettuale conterrà, altresì, una chiara indicazione degli obiettivi progettuali e le modalità di misurazione di essi. E' previsto un accertamento a consuntivo dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del Responsabile competente, sulla base dei criteri di valutazione dell'Ente, con acquisizione di riscontro da parte del Sindaco o dell'Assessore di riferimento, al fine di accertare l'effettiva realizzazione dell'attività progettuale ed il miglioramento quali - quantitativo dei servizi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (il Responsabile di P.O. competente per area dovrà all'uopo allegare, dettagliata relazione esplicativa). Inoltre sarà previsto un riscontro successivo da parte dell'organismo di valutazione.

4. La somma degli importi premiali relativi a tutte le attività progettuali non potrà in nessun caso superare il 50% delle somme destinate in sede di ripartizione del fondo agli incentivi di produttività.

5. I progetti di valenza non ordinaria devono prevedere parametri di valutazione certi, misurabili e di miglioramento e a tal fine sarà utilizzato il Sistema di valutazione della performance vigente.

6. L'erogazione dell'incentivo è previsto solo a conclusione del processo di valutazione che dovrà prevedere almeno un momento di confronto e di verifica annuale da parte del Responsabile di P.O. del settore competente, con divieto assoluto di erogazione di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati; necessità di collegamento tra la valutazione del dipendente e la valutazione del Responsabile competente per settore, se attuata; liquidazione del compenso da parte del Responsabile di P.O. cui è assegnato il dipendente.

Art. 5

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Si applicano in toto i criteri approvati in sede di ripartizione del fondo anno 2010, a cui in toto si rinvia e che di seguito si riportano, nel rispetto della normativa vigente. La progressione orizzontale è identificata quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità, per valorizzare quei lavoratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per lo sviluppo di nuove professionalità o per l'acquisizione di competenze diverse, riscontrabili attraverso adeguata valutazione.

L'istituto va applicato in coerenza con l'esigenza di premiare l'accrescimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, secondo criteri di selettività evitando qualsiasi forma, espressa o implicita, di erogazione generalizzata a tutto il personale o per categorie.

La progressione economica deve avvenire nel rispetto del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno. La valutazione spetta ai Responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura dettata dall'Ente.

Sob

[Signature]

[Signature]

Art. 6

COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

1. Si rinvia all'art. 17 del CCNL 1.4.99 comma 2 lett. i)
2. Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

Art. 6 bis

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Le indennità di responsabilità, ex art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.04.1999 come integrato dall'art 7 del CCNL 9.5.2006, vanno correlate allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con l'effettivo svolgimento di prestazioni differenziate. La corresponsione di tali compensi può essere attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99 e s.m.i.

2. I Responsabili di P.O. individuano con proprio provvedimento i soggetti che, in quanto assegnatari di compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità rispetto a quelle ordinarie proprie della categoria e profilo di appartenenza, possono fruire della detta indennità.

3. Si individuano differenti importi annuali secondo la categoria di appartenenza e cioè:

- Categoria B: fino a € 600,00;
- Categoria C: fino a € 800,00;
- Categoria D: fino a € 900,00.

4. E' opportuno precisare che le specifiche responsabilità possono derivare o dall'assegnazione di compiti particolarmente onerosi o dall'assegnazione di procedimenti numerosi e/o complessi, dal coordinamento di più unità di personale, dallo svolgimento di compiti che, in relazione alla categoria di appartenenza, comportano rilevanti responsabilità.

5. L'indennità di responsabilità verrà erogata, previa certificazione del Responsabile di P.O. del competente settore, in merito alla permanenza dei requisiti inerenti i compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità previsti dalla normativa riguardante l'istituto e sempre in presenza di adeguata destinazione nel fondo per l'anno di riferimento.

6. Resta ferma la disciplina dei compensi previsti per tipologie specifiche di responsabilità - art 17 c.2 lett.i) del CCNL 1.4.99, modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006- (ufficiale stato civile; ufficiale anagrafe; messi; responsabile ufficio elettorale; responsabile tributi; responsabile protezione civile.)

Art. 7

COMPENSI PER RISCHIO

1. Si rinvia all'art. 37 CCNL 14.9.2000 - art. 41 CCNL 22.1.2004

2. Vanno individuate le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri:

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- È esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore, su indicazione del Responsabile del servizio interessato.

Art. 8

COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE

1. Si rinvia all' art 17, comma 2 lett. e) CCNL 1.4.99

2. Vanno individuate le condizioni di disagio effettivamente presenti nell'ente nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione della relativa indennità è dovuta in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per il solo periodo di esposizione al disagio. E' corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, volte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del Responsabile di P.O. cui appartiene il personale interessato, attestante la corrispondenza della prestazione resa;

- Non è cumulabile con l'indennità di turno o di rischio;

- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.

3. L'importo deve essere inferiore all'indennità di rischio.

Art. 9

COMPENSI PER REPERIBILITA'

1. Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.

2. La reperibilità va preventivamente comunicata all'ufficio personale, nonché a tutti gli Organi interni ed esterni interessati, almeno con cadenza mensile.

Art. 10

COMPENSI PER TURNAZIONE

1. Per la corresponsione di tale indennità valgono solo le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 che garantiscono la corresponsione di adeguato corrispettivo anche per le ipotesi di turno notturno e turno festivo.

2. Si stabilisce che gli elenchi del personale in turnazione vanno preventivamente comunicati all'ufficio personale almeno mensilmente.

3. Non è cumulabile con altra indennità di disagio.

4. L'articolazione dell'orario di particolari servizi con turnazione è stabilita con determinazione sindacale.

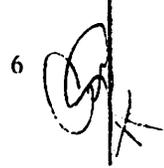
Art. 11

LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

RKS



6 

- 2. Questo ente non ha risorse per remunerare il lavoro straordinario.
- 3. Per esigenze e attività al di fuori del normale orario di lavoro, ove preventivabili, si deve fare fronte con l'istituto della flessibilità oraria, mentre occorre corrispondere adeguato riposo compensativo in caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.
- 4. Nell'ipotesi di lavoro straordinario, dunque non preventivabile, sarà corrisposto al dipendente, previo consenso, il riposo compensativo, rapportato alle ore realmente effettuate e autorizzate.

**Art. 12
FESTIVI**

1. Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.2000 e s.m.i.

**Art. 13
INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI**

- 1. Si rinvia all'art. 36 CCNL 14.9.2000
- 2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

**Titolo III
Disposizioni particolari**

Art. 14 Orario plurisettimanale

1. L'orario di lavoro medio è di 36 ore settimanali, calcolato su base annua ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario di lavoro è, di norma, improntata a criteri di flessibilità. Per l'ottimizzazione delle risorse umane ed il contenimento al ricorso del lavoro straordinario, le parti prendono atto che potrà essere utilizzato lo strumento dell'orario plurisettimanale con prestazione settimanale minima di 24 ore e massima di 48, da effettuare su base mensile e/o annuale. L'orario plurisettimanale potrà riguardare in particolare il personale addetto all'asilo nido ed ai servizi scolastici (autisti di scuolabus); il personale operaio in considerazione del maggior carico di lavoro presente nel periodo primaverile ed estivo in conseguenza del taglio erba e iniziative culturali e ricreative che si realizzano principalmente nel periodo estivo e di fine anno; il personale della Polizia Municipale.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a vertical line on the left margin and several large signatures at the bottom.]

**NUOVA PIATTAFORMA PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE ANNO 2013 redatta secondo le disposizioni di cui al CCDI.**

In base alla determinazione n. 57 del 29/7/2013, trasmessa in data 30.7.2013 prot. n 13109, modificata con determinazione n. 59 del 28/8/2013 trasmessa in data 5.9.2013 prot. n 14775, del Responsabile di P.O. n.3, di costituzione del fondo per l'anno 2013, le risorse di parte stabile che si possono ripartire, effettuate tutte le decurtazioni previste dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, ammontano ad € 77.771,31 mentre le risorse di parte variabile rideterminate con atto del Responsabile di P.O. n. 3, n. 69 dell'8.11.2013, trasmessa con nota dell'11.11.2013 prot. n 18628, ammontano ad € 58.000,00. Dette risorse di parte variabile verranno erogate dai Responsabili di P.O. nel rispetto dei principi dettati dalla normativa legislativa, regolamentare e contrattuale.

Ripartizione del fondo risorse decentrate:

**Art. 4
PRODUTTIVITÀ**

A tale istituto si destina la somma di € 21.095,31 (comprensiva degli importi relativi ai progetti obiettivo del Corpo della Polizia Municipale e del Settore Affari Generali, per i servizi espletati in occasione della Sagra del Tataratà 2013 nonché quelli inerenti i servizi di uscierato e di centralino, approvati con determinazione Sindacale n. 24 del 22.5.2013 che ammontano complessivamente ad € 5.100,00);

La restante somma sarà erogata secondo le modalità previste nel sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta Municipale n. 2 del 15.01.2013.

**Art. 7
Compensi per rischio**

Vanno individuate le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;
- È esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore, su indicazione del Responsabile del servizio interessato.

A questo Istituto, per l'anno 2013, si destina la somma di € 14.160,00.

**Art.8
Compensi per attività disagiate**

A tale istituto si destina la somma di € 350,00 per l'autista del sindaco

b

Art. 6
Compensi per particolari responsabilità

Resta ferma la disciplina dei compensi previsti per tipologie specifiche di responsabilità -art 17 c.2 lett.i ccnl 1.4.99 (ufficiale stato civile; ufficiale anagrafe; messi; responsabile ufficio elettorale; responsabile tributi; responsabile protezione civile.)
A tale Istituto si destina la somma di € 1.150,00

Art. 6 bis
Compensi per specifiche responsabilità

Per l'anno in corso, ove i Responsabili ravvisino la sussistenza in capo ai dipendenti dei requisiti per l'applicazione dell'istituto, previsti dall'art. 17 c. 2 lett.f) del CCNL 1.4.99 come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.5.2006 si destinano le seguenti risorse:

- € 1.200,00 annui - categoria B ufficio ragioneria;
- € 600,00 annui - categoria B ufficio tecnico;
- € 600,00 annui - categoria C-Servizi Sociali-Asilo Nido.

A tale Istituto si destina la somma di € 2.400,00

Art.9
Compensi per reperibilità

Si stabilisce per come segue il numero di unità reperibili:

-Unità reperibili stato civile: 2 unità per ogni giorno non lavorativo del mese (si dà mandato al Responsabile di P.O. - Servizi Anagrafici di dare adeguata informazione all'Ufficio di Stato Civile in merito all'esito della contrattazione decentrata per quanto riguarda il numero delle unità reperibili)

-Unità reperibili ufficio tecnico: *fino a 2 unità, per 12 ore diurne nelle giornate interamente non lavorative e per 6 ore diurne per le giornate di servizio senza rientro, rimandando l'organizzazione al Responsabile di P.O. competente per settore;*

-Unità reperibili P.M. (servizio reperibilità notturna): fino a 2 unità per notte

A tale istituto si destina la somma di € 14.600,00

Nelle ipotesi di intervento, si applicherà l'istituto del riposo compensativo

Art.10
Compensi per turnazione

Si attribuisce solo ai lavoratori assegnati al servizio di Polizia Municipale.
A tale istituto si destina la somma di € 13.000,00

Art.11
Lavoro straordinario

Per esigenze e attività al di fuori del normale orario di lavoro, ove preventivabili, si deve fare fronte con l'istituto della flessibilità oraria, mentre occorre corrispondere adeguato riposo compensativo in

caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.

Nell'ipotesi di lavoro straordinario, dunque non preventivabile, sarà corrisposto al dipendente, previo consenso, il riposo compensativo, rapportato alle ore realmente effettuate e autorizzate. Non vi sono risorse da destinare al lavoro straordinario.

**Art. 12
Festivi**

A tale istituto si destina la somma di € 10.500,00

**Art. 13
Indennità maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

A tale istituto si destina la somma annua di € 516,00

Alla luce di quanto sopra disposto, si propone una ripartizione delle risorse presuntivamente per come segue:

RISCHIO.....	€ 14.160,00
REPERIBILITA'.....	€ 14.600,00
FESTIVI	€ 10.500,00
TURNAZIONI.....	€ 13.000,00
DISAGIO	€ 350,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'.....	€ 2.400,00
(Art.17 c.2 lett. f ccnl 1.4.99 -aggiornato art.7 ccnl 9.5.2006)	
COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA	€ 1.150,00
(art 17 c.2 lett.i ccnl 1.4.199 e art. 36 comma 2 CCNL 2004)	
INDENNITA'MANEGGIO VALORI	€ 516,00
PRODUTTIVITA'.....	€ 21.095,31
TOTALE RIPARTIZIONE FONDO	<u>€ 77.771,31</u>

Le risorse inerenti la percentuale sulle progettazioni spettante agli uffici, le risorse aggiuntive spettante ai messi per notifiche effettuate per conto di altri enti, il finanziamento ex art. 13 L.R.

17/90 saranno liquidate dai Responsabili di P.O. competenti, secondo la destinazione vincolata prevista dalla normativa di riferimento.

Per la parte pubblica:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per le OO.SS.

[Handwritten signature]

Per le RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

