



COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

www.comune.sanfrancescoalcampo.to.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

DEL COMUNE DI

SAN FRANCESCO AL CAMPO

ANNO 2017

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 28.11.2017

Sottoscritto definitivamente in data 12.12.2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Mariateresa Palazzo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO**

Anno 2017



RSU



Il giorno 16 del mese di novembre dell'anno 2017 alle ore 11,30 nella sede del Comune di San Francesco al Campo, ha avuto luogo l'incontro tra:

i componenti della delegazione di Parte Pubblica (giunta comunale n. 40 del 21.3.2012):

Dr.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Comunale

le R.S.U. del Comune di SAN FRANCESCO AL CAMPO nelle persone di:

Geom. Sebastiano RUSSO

Geom. Antonella ZAMBRANO

Ivan RAVALLI

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di :

CGIL FP – Vittorio MECCA

CISL FP

CSA Regioni e Autonomie Locali

SULPM – DICCAP

UIL – Maurizio CUTAIA

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di San Francesco al Campo per l'anno 2017 relativo al personale dipendente del Comune di San Francesco al Campo, Comparto Regioni ed Autonomie Locali.

i componenti della delegazione di Parte Pubblica :

Dr.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Comunale

le R.S.U. del Comune di SAN FRANCESCO AL CAMPO nelle persone di:

Geom. Sebastiano RUSSO

Geom. Antonella ZAMBRANO

Ivan RAVALLI

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di :

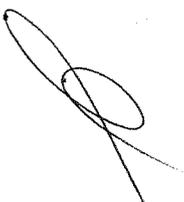
CGIL FP – Vittorio MECCA

CISL FP

CSA Regioni e Autonomie Locali

SULPM – DICCAP

UIL – Maurizio CUTAIA



**PARTE 1^
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di San Francesco al Campo.

Art. 2 - Durata

1. Il presente CCDI economico ha validità per l'anno 2017.
2. Le disposizioni di cui al presente CCDI, in quanto applicabili, rimangono in vigore fino a quando non siano



state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

3. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
4. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro i successivi 60 giorni per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti.

Art. 3 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

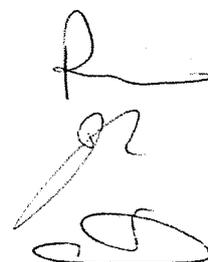
1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alle normative vigenti. In modo particolare, attraverso specifiche riunioni, con il contributo e la collaborazione del rappresentante per la sicurezza, dovranno essere individuate le criticità e le priorità d'azione che garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Art. 4 - Formazione del personale

1. Le parti si impegnano a concertare possibilmente entro i primi 4 mesi dell'anno i programmi formativi annuali e pluriennali che dovranno garantire adeguati livelli di preparazione e aggiornamento del personale.
2. Il programma annuale dovrà in ogni caso specificare le unità di personale interessato, le risorse destinate, i tempi di realizzazione, e indicare il valore attribuito ai fini della valutazione finale complessiva del personale nonché il valore attribuito nella eventuale progressione economica orizzontale.
3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi, dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato, potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.
4. La formazione si svolge in orario di lavoro.
5. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in Comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di lavoro.
6. Quanto precede dovrà essere comunque contenuto entro i limiti di spesa previsti dalla vigente normativa.

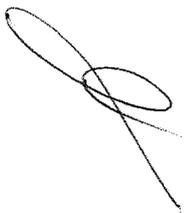
Art. 5 - Sistema di valutazione del personale

1. La valutazione si effettua in realzione alla normativa vigente.
2. La valutazione del personale è effettuata dal responsabile dell'area sulla base della metodologia permanente di valutazione del personale dipendente, adottata con DGC 144 del 27/11/2013 che qui si intende integralmente richiamata.



Art. 6 – Permessi retribuiti per documentati motivi personali

1. I permessi retribuiti previsti dall'art. 19 comma 2 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 per particolari motivi personali o familiari documentati, pari a 3 giorni annui, possono essere fruiti ad ore ed, in tal caso, corrispondono a complessive 21 ore.
2. La necessaria documentata giustificazione può essere sostituita da una autocertificazione del dipendente.



PARTE 2^

COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2017

Art. 7 – Informazione sulla costituzione del fondo

1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.
2. La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, nei limiti di quanto disposto in merito dal CCNL, compete all'Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità.
3. Rimane salva la facoltà delle OO.SS. firmatarie del presente e delle R.S.U., di analizzare eventuali condizioni che rendono di volta in volta sostenibile la richiesta di integrazione del fondo.
4. Per l'anno 2017 il fondo per le risorse decentrate sarà pari ad € **64.851,41** ed avrà la seguente consistenza:

Comune di San Francesco al Campo	
	Preventivo 2017
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004 (A)	26.667,50
Incrementi contrattuali consolidati	
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004	2.301,36
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004	1.855,94
Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006	2.049,43
Art. 8 c. 2 CCNL 11.4.2008	2.567,74
Totale incrementi contrattuali consolidati (a)	8.774,47
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 – RIA	3.058,25
Dichiarazione congiunta n.14 del CCNL 22.1.2004 e n.1 del CCNL 31.7.2009	1.164,22
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	4.222,47
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	1.748,61
Totale decurtazioni parte stabile (c)	1.748,61

Macez

Luigi

R

5

I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	37.915,83
--	------------------

RISORSE VARIABILI	
--------------------------	--

Risorse variabili sottoposte al limite	
---	--

Art. 15 c. 2 CCNL 1.4.1999	3.374,36
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999	7.000,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	10.374,36

Risorse variabili NON sottoposte al limite	
---	--

Altro - Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999	1.000,00
Art. 15 c. 1 Lettera d) CCNL 1.4.1999 – Sponsorizzazioni	15.000,00
Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.557,39
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	20.557,39

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	30.931,75
--	------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	68.847,58
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
-------------------------------------	--

Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
---	--

Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	3.996,17
--	-----------------

Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
---	--

Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
---	-------------

Decurtazioni per rispetto limite	
---	--

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
--	-------------

IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (I+d-f-g-h)	44.294,02
--	------------------







V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e)**64.851,41**

Art.14 CCNL 31/3/99	Fondo per prestazioni straordinarie	Euro 5.300,43
---------------------	-------------------------------------	---------------

Art. 8 - Utilizzo delle risorse stabili

In conformità al disposto dell'art.17 CCNL del 1/4/99 e della Dichiarazione Congiunta n. 19 al CCNL del 22/1/2004, per l'anno 2017, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

RISORSE STABILI	Euro 33.919,66
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche (art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99)	Euro 10.707,48
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 7679,10
NUOVE PROGRESSIONI 2017	Euro 0
Retribuzione di primo inquadramento (art.7 c.7 CCNL del 31/3/99)	Euro 0
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 18.386,58

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE DISPONIBILI (su parte stabile)	Euro 15.533,08
--	-----------------------

Le risorse residue saranno volte al finanziamento delle ulteriori voci di destinazione.

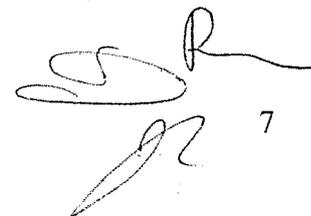
Art. 9 – Progressioni orizzontali anno 2017

Per l'anno 2017 le parti concordano di NON destinare all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

Art. 10 - Utilizzo delle risorse variabili e del residuo di parte stabile

Le risorse variabili e quelle risultate disponibili sulla parte stabile del fondo sono destinate a:

1. corrispondere l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 modificato dall'Art. 41 del CCNL 22.01.2004 pari ad €. 840,00;
2. corrispondere l'indennità di disagio in applicazione della disciplina dell'art. 17, secondo comma, lettera e) del CCNL 01.04.1999 pari ad €. 768,00;
3. maggiorazione per orario notturno, festivo e notturno festivo in applicazione della disciplina dell'art. 24 comma 1 del CCNL del 14/09/2000 pari a € 0,00;



4. corrispondere l'indennità di turno pari € 4.950,00;
5. corrispondere le indennità per specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, pari a € 5.600,00;
6. corrispondere l'indennità di maneggio valori ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000 pari a € 900,00;
7. corrispondere l'incremento di cui all'art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999 al personale coinvolto nel progetto approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 13.07.2016 pari a € 7.000,00;
8. corrispondere l'incentivo di produttività pari a € 10.614,61;
9. attività di convenzione con l'aeroporto "Pertini" pari a € 15.000,00.

Art. 11 – 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 - €. 30,00). La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio interessato.
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
 - manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - conduzione scuolabus.
3. Il budget individuato per l'anno 2017 è di € 840,00.

Art. 12 - Esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile di € 27,10. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio ed i relativi importi annui dell'indennità:



a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

d) attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (autisti scuolabus).

4. Il budget individuato per l'anno 2017 è di € 768,00.

Art. 13 – Indennità di turno del personale di vigilanza

1. Viene riconosciuta al personale di vigilanza l'indennità di turnazione legata alle modalità di espletamento del servizio.
2. Il budget individuato per l'anno 2017 è di € 4.950,00.
3. Il pagamento verrà effettuato su base quadrimestrale.

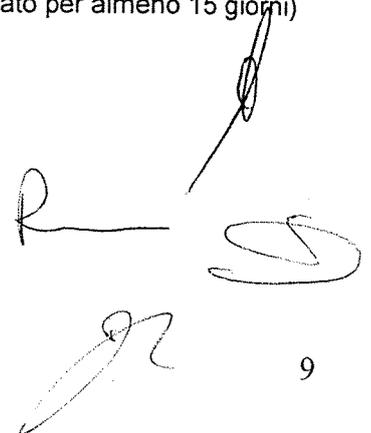
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

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, Responsabile dei Tributi non titolare di P.O.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

2. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua individuale lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe presenti nell'area demografica;
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, 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, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
5. Il budget individuato per l'anno 2017 è di € 600,00.



Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

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, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio 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 ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le indennità ex lettera f), articolo 17, comma 2, CCNL 1/04/1999 per le categorie B, C e D saranno assegnate in ragione annua ai Dipendenti cui siano state formalmente attribuite da parte del Responsabile dell'Area, a fronte di incarichi che prevedano almeno uno dei seguenti requisiti:
 - 1) Valenza esterna;
 - 2) Attività di coordinamento del personale e/o coordinamento dei servizi;
 - 3) Particolare complessità dei procedimenti assegnati.

Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.

Si applica la seguente griglia di indicatori per l'attribuzione dell'indennità per particolari responsabilità:

categ.	MINIMO	MASSIMO
D	€ 1.000,00	€ 2.000,00
B/C	€ 500,00	€ 1.000,00

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
4. Il budget individuato per l'anno 2017 è di € 5.000,00.

Art. 16 – Indennità giornaliera di maneggio valori

1. Ai dipendenti 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, nella misura di €. 0.60 al giorno per i dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.
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. L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure, intendendosi essa assorbita nell'eventuale retribuzione di P.O.:

- Economo comunale;
- Agente Contabile c/o Area Tecnica;
- N. 2 Agenti Contabili c/o Area Amministrativa;

Macez

Luci
2018/12

P
J

- N. 2 Agenti Contabili c/o Area Demografica;

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.
5. Il budget individuato per l'anno 2017 è di € 900,00.

Art. 17 - Servizi finanziati art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 parte variabile

1. Con delibera di Giunta Comunale n. 79 del 13.07.2016 sono stati approvati progetti per miglioramento e potenziamento dei servizi. Tale delibera prevedeva per l'ufficio tecnico la validità biennale ovvero 2016/2017 con il coinvolgimento di 1 dipendente.
2. Preso atto dei risultati positivi già conseguiti si ritiene confermare anche per il 2017 gli stessi progetti quali "obiettivi di mantenimento".
3. Il budget individuato per l'anno 2017 è confermato in € 7.000,00.

Art. 18 - Incentivo di produttività

1. Le parti convengono che i criteri in base ai quali verrà erogato l'incentivo di produttività al personale, ad esclusione del personale titolare di posizioni organizzative, sulla base delle valutazioni effettuate dai Responsabili delle varie Aree, saranno quelli di seguito previsti:

FASCIA A	90%-100%
FASCIA B	80%-89,9%
FASCIA C	70%-79,9%
FASCIA D	60%-69,9%
FASCIA E	inferiore al 60%

(la stessa griglia sarà utilizzata per l'attribuzione dell'indennità di risultato per gli incaricati di Posizioni Organizzative).

2. Le modalità ed i criteri di riparto della produttività sono i seguenti:
 - Costituzione di singoli fondini per ciascuna area in base al numero del personale appartenente, mediante il riparto proporzionale del fondo produttività in base al numero complessivo dei dipendenti dell'Ente e assegnazione del fondino all'area interessata in base al personale alla stessa assegnato.
 - Riparto della produttività: 60% in base alla valutazione effettuata dal responsabile dell'area sulla base degli obiettivi e criteri generali come da scheda del presente contratto decentrato e 40% in base alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi del rispettivo responsabile d'area.
 - Le economie dei singoli fondi per la produttività attribuiti alle aree saranno assegnate, in base alla valutazione definitiva, a condizione che vi siano almeno due dipendenti all'interno dell'area, al personale facente parte della medesima area che avrà ottenuto un punteggio almeno pari all'80% di quello massimo.
 - Al personale neo-assunto, a quello cessato nel corso dell'anno o a quello a tempo parziale le spettanze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato o all'obiettivo specificamente assegnato.
3. L'incentivo verrà erogato per il periodo di effettiva presenza in servizio, senza esclusione del periodo di congedo ordinario fruito.
4. Le quote personali e le economie di altri istituti contrattuali non assegnati andranno ridistribuite per lo stesso anno 2017, con i medesimi criteri sopraindicati.

5. L'incentivo verrà erogato di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.
6. Le valutazioni saranno comunicate, in modo anonimo, alle OO.SS o R.S.U. mentre ogni Responsabile del relativo Servizio avrà il compito di comunicare e motivare la valutazione a ciascun interessato.
7. Il budget individuato per l'anno 2017 è di € 10.614,61.

Art. 19 - Compensi per sponsorizzazioni Lettera d) primo comma art. 15 (Incentivo per convenzione con aeroporto Pertini) e all'art. 24 del CCNL 14/9/2000

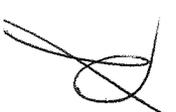
1. Con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 15.2.2017 è stato approvato la convenzione con "SAGAT" per il servizio di controllo viabilità in ambito aeroportuale. A seguito della stipula della convenzione e per lo svolgimento di attività per nome e per conto della SAGAT Spa per i dipendenti che parteciperanno a tali attività è prevista una somma complessiva di € 15.000,00.
2. L'importo è stabilito in € 500,00 pro-quota al personale dipendente che partecipa alla realizzazione del suddetto progetto, ovvero n. 3 dipendenti, a decorrere da marzo. Si da atto che l'importo è liquidato con cadenza quadrimestrale.

Art. 20 - Prestazioni straordinarie

1. Le parti convengono che 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.
2. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
4. La suddivisione del fondo tra le varie Aree è operato con atto del segretario generale sulla base delle necessità della gestione complessiva dell'ente e sentita la conferenza dei Responsabili di area, entro il mese di marzo.
5. Le parti concordano che l'erogazione delle somme derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario verranno liquidate al personale interessato a cedenza quadrimestrale.

Art. 21 - Fondo lavoro straordinario

1. Il fondo per le prestazioni straordinarie determinato, ai sensi dell'articolo 14 - comma 4 - del C.C.N.L. 01/04/1999, è pari a € 5.300,43, potrà essere in ogni tempo rideterminato e riallocato tenuto conto dell'andamento del lavoro straordinario effettuato nel corso dell'anno, delle necessità gestionali sopravvenute, sentita la conferenza dei responsabili di area.
2. In sede di monitoraggio quadrimestrale e/o per sopravvenute o diverse necessità gestionali, il segretario generale, sentiti i Responsabili delle Aree, potrà determinare una diversa ripartizione tra le aree del monte ore assegnato, fermi restando i limiti complessivi della spesa.
3. L'Amministrazione mette a disposizione delle R.S.U. alla fine di ogni quadrimestre, la situazione relativa all'effettuazione e all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per area.
4. Sulla base dei fattori forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.
5. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione del responsabile dell'area e dovrà essere debitamente motivata, l'autorizzazione non potrà essere concessa per un tempo inferiore a 15 minuti.



6. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo, previa autorizzazione del responsabile di area.
7. Eventuali deroghe potranno essere concesse per particolari e motivate esigenze di servizio dal Segretario Generale, sentito il responsabile di area.
8. La richiesta di recupero dovrà essere proposta per 15 minuti o multipli. La medesima disciplina si applica per gli altri permessi, salvo se diversamente disciplinato dal CCNL.
9. Il pagamento avverrà con la cadenza prevista all'art. 20.
10. Il dipendente che opta per il recupero del lavoro straordinario non potrà richiederne il pagamento se non per gravi motivi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie.
11. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno di competenza.

Art. 22 - Istituzione del fondo prestazioni straordinarie per eventi eccezionali

1. Ricorrendo le necessità potrà essere istituito apposito fondo per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, volti a fronteggiare eventi eccezionali, effettuato dal personale, compresi i titolari di posizioni organizzative qualora le prestazioni ricadano in giorno festivo.
2. L'Amministrazione si impegna a determinare con propria deliberazione le caratteristiche degli eventi eccezionali che daranno diritto all'accesso al fondo.

Art. 23 - Istituzione del fondo per la previdenza integrativa della Polizia Locale

1. Viene istituito annualmente un fondo per la previdenza integrativa del personale appartenente alla Polizia Locale alimentato dai proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al Codice della Strada, ex art. 208 C.d.S.
2. Nell'anno interessato dal presente contratto l'importo è stato fissato in €. 6.000,00 come disposto dalla deliberazione di giunta comunale n. 41 del 08.03.2017.

Antonio Mancuso UICIPL
Mirella CGIL FP
[Signature] RSU CGIL
[Signature]

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI e RESIDUO RISORSE STABILI

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter		
Altri utilizzi Lettera k) primo comma art. 15 (EX MERLONI)	1.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	1.000,00	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
turno specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	4.950,00	
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	840,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	900,00	
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	768,00	
indennità particolari posizioni contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)	5.000,00	
specifiche responsabilità contrattate nel CCDI dell'anno (art 17 comma 2 lett.i CCNL 1.4.1999)	600,00	
Nuovi servizi finanziati art. 15 c.5 CCNL 1.4.1999 parte variabile	7.000,00	
Produttività	10.614,61	
Compensi per sponsorizzazioni Lettera d) primo comma art. 15	15.000,00	

**PARTE 3^A
NORME FINALI E TRANSITORIE**

Art. 24 - Interpretazioni congiunte

1. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI;
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa;
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa;
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa;

Art. 25 - norme finali

1. A decorrere dalla data di stipula del presente CCDI si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente CCDI contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati a livello aziendale, se ancora vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni dipendente.



