

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO AZIENDALE

PER IL TRIENNIO 2015 - 2017



A seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 07.12.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata rilasciata l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale per il triennio 2015 - 2017 e del parere espresso dal Revisore del Conto con nota del 22.06.2016 il giorno PROT 4146 alle ore , presso la sede del Comune di Bagnoli di Sopra - Padova, si sono riuniti i sigg.ri sottoelencati, per sottoscrivere in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale relativo al personale dipendente del Comune di Bagnoli di Sopra:

- per la Parte Pubblica

Il Presidente

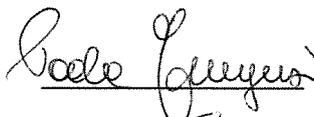
IL RESP. SERV. FIV 

- per le Organizzazioni Sindacali Territoriali

Il Rappresentante Provinciale CISL FP

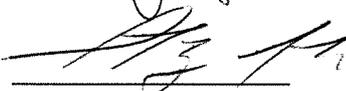
FRANCO MAISTO 

Il Rappresentante Provinciale CGIL FP



Il Rappresentante Provinciale UIL ENTI LOCALI

UIL



- per le RR. SS. UU.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

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 con contratto di durata almeno semestrale, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale 2015 - 2017.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti e/o innovative norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - 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.
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 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNL 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 6 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.
2. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNL 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNL del 19 settembre 2002:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio personale/ragioneria*	D/C	1
Servizio stato civile	C/D	1
Servizio elettorale*	C/D	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, cimiteri	B/B3/C/D	2

*nei giorni previsti dalla normativa

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 - 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 01.04.1999 (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), anch'esse confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 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.

Art. 8 - 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 il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) "le progressioni economiche", sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) "la retribuzione di risultato" per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e 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. 9 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali, ove applicabili ai singoli istituti:
 - a) correlazione del salario accessorio ai servizi erogati, alle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché 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 di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire 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 e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì 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;
 - 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 all'erogazioni di servizi nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - 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.

CAPO III - LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Calcolo della "Produttività"

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di "produttività", preventivamente ripartita per budget di settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

2. Il budget di settore di cui al periodo precedente, composto dalle economie risultanti dal totale del fondo per la produttività dedotte le specifiche indennità, compresa l'indennità di comparto, e il compenso per lavoro straordinario, è assegnato a ogni Responsabile in ragione del personale assegnato a ciascun settore, tenendo conto dei profili part time, della data di assunzione/cessazione se avvenuta in corso d'anno nonché dell'eventuale sussistenza di alcuni istituti (es: aspettativa non retribuita, comandi, distacchi) ma prescindendo dall'inquadramento nelle diverse categorie e profili.

3. I responsabili di settore, entro il 31 gennaio ovvero entro 10 giorni dall'adozione del Piano esecutivo annuale od analogo strumento, provvedono a programmare ed a portare a conoscenza del personale dipendente agli stessi assegnato, gli obiettivi e/o piani di lavoro, individuali e/o di gruppo, congruenti con la programmazione finanziaria degli organi di governo dell'ente (Bilancio di previsione - Relazione previsionale e programmatica) e con gli obiettivi assegnati nel Piano esecutivo annuale od analogo strumento.
4. I responsabili di settore provvedono ogni anno ad effettuare una riunione intermedia con i lavoratori al fine di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e l'andamento della prestazione di ogni dipendente ad essi assegnato.
5. Dopo la valutazione, in ordine al raggiungimento degli obiettivi affidati, i risultati della valutazione finale vengono raccolti dall'ufficio del personale-ragioneria che provvede ad erogare la quota di fondo cui trattasi.
6. Per l'erogazione della produttività viene utilizzata la scheda approvata dalla Giunta Comunale, e per determinare l'effettiva produttività individuale il budget spettante al singolo dipendente viene direttamente rapportato alla valutazione.
7. Le economie di budget derivanti dall'applicazione dei coefficienti di valutazione generatesi all'interno di ogni singolo settore vengono ripartite in maniera proporzionale tra coloro che hanno ottenuto la valutazione massima (pari al 100%) all'interno del settore stesso. Se all'interno del settore nessun componente ha ottenuto la valutazione massima, le economie derivanti dall'applicazione del coefficiente valutazione andranno distribuite ai dipendenti che hanno ottenuto votazione non inferiore a 98. Le eventuali economie andranno imputate all'esercizio successivo.
8. Ai fini della determinazione dell'incentivazione per la qualità della prestazione individuale inoltre la produttività individuale teorica viene ridotta proporzionalmente in ragione dell'orario di servizio effettivamente svolto rispetto a quello previsto nell'anno.
Detto rapporto viene calcolato dividendo il numero totale dei giorni lavorati per il numero totale dei giorni lavorativi annui, convenzionalmente fissato in giorni 330, e con l'applicazione dei seguenti criteri:
 - da 1 a 30 giorni le assenze saranno calcolate in modo proporzionale;
 - da 31 giorni in poi le assenze saranno calcolate con una maggiorazione del 100%;non saranno considerate le assenze per:
 - ferie;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - assenze per infortunio o malattia dovute a causa di servizio;
 - riposi compensativi e recupero lavoro straordinario;
 - astensione obbligatoria per maternità;
 - per donazione sangue e midollo.Le economie risultanti dalle succitate correzioni dei premi individuali verranno distribuite in parti eguali ai dipendenti appartenenti allo stesso settore.
9. In presenza di dipendenti che effettuino orario ridotto (part-time, etc..) l'importo della produttività viene rapportato in modo direttamente proporzionale all'orario di servizio.
10. Ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, potrà presentare ricorso alla Giunta Comunale che può confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione delle parti. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 - 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. Per la definizione dei criteri specifici di attribuzione si rinvia all'apposita disciplina relativa al sistema di valutazione adottato dall'Ente .
3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definiti:
 - l'eventuale attivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali;
 - le risorse da destinare alle stesse;
 - le decorrenze;
 - le professionalità.
4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, 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.

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

Art. 12 - 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 del Settore a cui è assegnato il Servizio di gestione delle risorse umane.
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. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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/Servizio, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99.

8. 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. 2, comma 3.

Art. 13 - 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 (es: utilizzo di mezzi, lavori svolti sulla carreggiata stradale, ecc.) compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. L'indennità di rischio, in presenza delle condizioni di cui al comma precedente, compete agli operai e ai seppellitori nella misura di 30,00 euro mensili.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 14 - Indennità di disagio

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse dalle prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B e C, si può prevedere l'erogazione dell'indennità sopra indicata.

Art. 15 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti, non responsabili di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e a coloro che li sostituiscono in caso di assenza o impedimento, in misura proporzionale, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media mensile di valori maneggiati fino a € 500,00 indennità di € 0,52 giornaliera
 - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 501,00 ed € 5.000,00 indennità di € 1,03 giornaliera
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 5.000,00 indennità di € 1,55 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene semestralmente, con liquidazione entro i 3 mesi successivi (settembre/marzo).

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. l ccnl 01/04/1999)

1. Le indennità previste 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)vengono così determinate:
 - personale in possesso delle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale € 300,00;
 - responsabile dei tributi € 300,00;
 - responsabile URP di cui al d.p.r. 422/2001 € 300,00;

- altre previste dalla normativa.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01/04/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del Ccnl 09/05/2006)

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.01.2004, e aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, sono attribuite al personale, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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 con esclusione del personale incaricato di Posizioni Organizzative ai sensi artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL 31.03.99 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

2. Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento, fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile del Servizio ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.

3. Le Indennità vengono attribuite in relazione alla Specificità riconosciuta del Procedimento o Compito particolare assegnato. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi in concertazione con il Segretario Comunale, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del Procedimento o Compito. Non sarà oggetto di valutazione la prestazione del dipendente incaricato del Procedimento o del Compito, in quanto la valutazione della prestazione dà luogo alla possibilità di accedere ad altre diverse forme di incentivazione.

-parametri di valutazione del peso della specificità dei procedimenti o dei compiti:

Punteggio massimo attribuibile: 15

1. Complessità normativa del Procedimento o del Compito – Difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi : Punt: 1, 2 o 3;
2. Implicazioni del Procedimento o Compito assegnato con le funzioni di altri Uffici o Aree – Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punt: 1, 2 o 3;
3. Autonomia del Procedimento o del Compito da altri Procedimenti o Compiti assegnati a diverso personale: Punt: 1, 2 o 3;

4.Procedimento o Compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza:

Punti: 1, 2 o 3;

5.Procedimento o Compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori :Punti: 1, 2 o 3;

4.Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti. Oltre detta soglia si ha diritto a misure di indennità diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:

PUNTEGGIO DA 7 a 8	€ 800,00
PUNTEGGIO 9	€ 900,00
PUNTEGGIO 10	€ 1.032,00
PUNTEGGIO 11	€ 1.200,00
PUNTEGGIO 12	€ 1.300,00
PUNTEGGIO 13	€ 1.500,00
PUNTEGGIO 14	€ 2.000,00
PUNTEGGIO 15	€ 2.500,00

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

6.Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

7.L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, previa valutazione e idonea certificazione attestante l'effettivo esercizio, in termini positivi, di tali compiti professionali. In caso di sospensione della prestazione per maternità (solo periodo obbligatorio), infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

8. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità o compiti saranno individuati con provvedimento del Responsabile di Servizio interessato da sottoporre al preventivo esame del Segretario Comunale e comunicato alla Giunta Comunale, a seguito di Conferenza dei Capi Settore.

9. L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

CAPO VI - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01/04/1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19 - Norma finale

Comune di Bagnoli di Sopra PD

Pag. n.
11

C.C.D.I.A. 2015-2016-2017

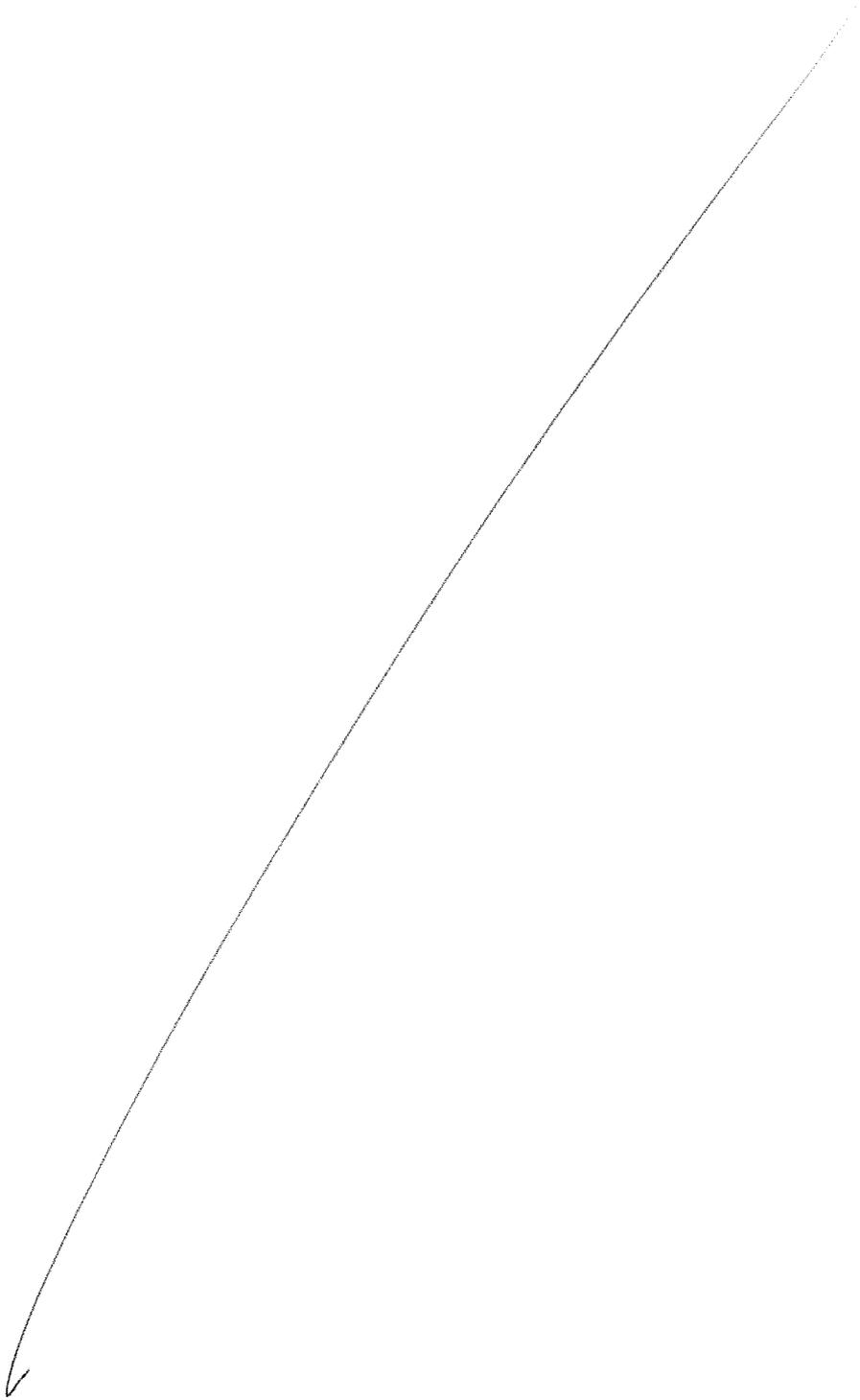
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Il presente contratto determina l'abrogazione implicita delle norme di tutti i CCDI precedentemente sottoscritti.

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ANNO 2015

ANNO 2015	Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività:	
	➤ risorse decentrate stabili art. 31 c.2 CCNL 2002/05	36.120,92
	➤ incremento 0,62% monte salari 2001 – art. 32 comma 1 CCNL 22.1.2004 (risorse stabili)	1.595,27
	➤ incremento 0,50% monte salari 2001 – art 32 comma 2 CCNL 22.1.2004 (risorse stabili)	1.286,51
	➤ riduzione straordinario 3% - art. 14 comma 4 CCNL 1.4.1999 (risorse stabili)	
	➤ dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004 (risorse stabili)	
	➤ incremento 0,5% - art. 4 comma 1 del CCNL del 9.5.2006 (risorse stabili)	
	➤ incremento 0,6% - art. 8 comma 2 del CCNL dell'11.4.2008 (risorse stabili)	
	➤ compensi per le attività di rilevazioni statistiche dell'Istat censimenti 2011 (al netto degli oneri previdenziali pari al 23,80% e al netto di altre imposte previste dalla legge) cap. 9005 (da non sommare) (risorse variabili)	
	➤ progettazione e la gestione interna dei lavori pubblici e degli strumenti urbanistici in attuazione dell'art. 18 della legge 11 febbraio 1994, n. 109 e successive modificazioni ed integrazioni (ora art. 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163) (da non sommare) (risorse variabili)	
	RTA PERSONALE CESSATO (ART. 4 C.2 CCNL 2000)	3.384,59
	Riduzione in applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L.78	6.920,29
	Totale	35.467,00
• Risorse per il lavoro straordinario	2.000,00	
TOTALE anno 2015	37.467,00	



FMS

SS

h

bank bank