



COMUNE DI GRATTERI

PROVINCIA DI PALERMO

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

PARTE ECONOMICA (COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI)

ANNO 2014

L'anno duemilaquattordici, il giorno venti (20) del mese di ottobre, alle ore 12.35 presso la sede municipale, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, come di seguito composte, si sono riunite per sottoscrivere l'ipotesi di accordo contrattuale - parte economica, relativa all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2014.

- 1) **Delegazione di parte pubblica** composta da (cfr. deliberazione GM n.59 del 20.10.2014):
 - **Avv. Massimo Fedele**, Segretario Comunale e Responsabile dell'Area Amministrativa, n.q. di **Presidente della Delegazione trattante (PRESENTE)**;
 - **Geom. Antonio Cicero**, Responsabile dell'Area Urbanistica, Lavori pubblici, servizi manutentivi, n.q. di **Componente della Delegazione trattante (PRESENTE)**;
 - **Rag. Caterina Morici**, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e Tributi, n.q. di **Componente della Delegazione trattante (ASSENTE)**;
- 2) **Organizzazioni sindacali territoriali**
NESSUNO
- 3) **R.S.U.**
Per la CISL, il **Rag. Giuseppe Mazzola**

Preliminarmente il Presidente della delegazione di parte pubblica dà lettura della determinazione relativa alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per l'anno 2014 ed evidenzia che le **risorse stabili** sono state determinate, così come da prospetto trasmesso dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria (prot. n.7557 del 2.10.2014), in complessivi € **50.508,47** e nello specifico:

RISORSE STABILI		IMPORTI
1	ARTICOLO 14 comma 4 CCNL 01/04/1999 Riduzione del 3% delle risorse destinate nell'anno 1999 al pagamento del lavoro straordinario	-
2	ARTICOLO 15 comma 1, lett. a) CCNL 01/04/1999 • Articolo 31 comma 2 lettera b), c), d) ed e) CCNL 06/07/1995: b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno; c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità; d) fondo per la qualità della prestazione individuale; e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi; • Economie part-time di cui alla legge 662/96; • Risorse destinate al pagamento dello straordinario per il personale della VII ed VIII qualifica che risulti incaricato di posizione organizzativa	€ 26.925,13
3	ARTICOLO 15 comma 1 lett. b) CCNL 01/04/1999 • Articolo 32 comma 1 CCNL 06/07/1995 e articolo 3 comma 1 CCNL 16/07/1996: a) incremento pari allo 0,5% del monte salari anno 1993, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione; b) incremento di un importo pari allo 0,65% del monte salari annuo riferito al 1995, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione	-
4	ARTICOLO 15 comma 1 lett. c) CCNL 01/04/1999 • Articolo 32 commi 1 e 4 CCNL 06/07/1995 e articolo 3 commi 2 e 3 CCNL 16/07/1996: c) incremento di un importo pari allo 0,80% (0,20 + 0,60) del monte salari annuo riferito al 1995, in virtù delle economie di gestione determinate a consuntivo, secondo la disciplina dell'articolo 32 del CCNL 06/07/1995 e dell'articolo 3 del CCNL 16/07/1996, solo a condizione che dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risultasse un incremento delle spese del personale dipendente	-
5	ARTICOLO 15 comma 1, lett. f) CCNL 01/04/1999	-

	Somme derivanti dai risparmi ottenuti sulla base dell'applicazione dell'articolo 2 comma 3 del D.Lgs. n.29/1993	
6	ARTICOLO 15 comma 1, lett. g) CCNL 01/04/1999 Somme destinate nell'anno 1998 al pagamento del Livello Economico Differenziato (LED)	€ 8.289,43
7	ARTICOLO 15 comma 1, lettera h) CCNL 01/04/1999 Somme destinate al pagamento della indennità di direzione per il personale inquadrato nell'ex VIII qualifica funzionale, oggi posizione di accesso D3 (articolo 37 comma 4 CCNL 06/07/1995 - Lire 1.500.000)	€ 774,69
8	ARTICOLO 15 comma 1, lett. j) CCNL 01/04/1999 0,52% monte salari anno 1997	€ 2.515,15
9	ARTICOLO 15 comma 1, lett. l) CCNL 01/04/1999 Somme inerenti il trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto, a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	-
10	ARTICOLO 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 Incremento derivante da un aumento stabile delle dotazioni organiche	-
11	ARTICOLO 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 1,1% monte salari anno 1999	€ 5.384,13
12	ARTICOLO 4 comma 2 CCNL 05/10/2001 Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000	€ 3.337,88
13	ARTICOLO 32 comma 1 CCNL 22/01/2004 0,62% monte salari anno 2001	€ 3.282,06
14	ARTICOLO 32 comma 2 CCNL 22/01/2004 0,50% monte salari anno 2001 (per i comuni la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti)	-
15	ARTICOLO 32 comma 7 CCNL 22/01/2004 0,20% monte salari anno 2001	-
16	ARTICOLO 4 comma 1 CCNL 9/5/2006 Incremento 0,50 monte salari anno 2003, se rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	-
17	ARTICOLO 8 comma 2 CCNL 11/04/2008 0,6% del monte salari dell'anno 2005, qualora il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	-
18	ARTICOLO 33 comma 5 CCNL 22/01/2004 Indennità di comparto prelevate dal fondo del personale cessato dal servizio	-
19	ARTICOLO 34 comma 4 CCNL 22/01/2004 Importi fruiti per P.E.O. del personale cessato dal servizio o riclassificato	-
TOTALE		€ 50.508,47

Terminata la lettura, le parti concordano che dalle risorse stabili vengono prioritariamente detratte quelle voci che hanno una destinazione vincolata (e quindi non contrattabili), e cioè quelle destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali, dell'indennità di comparto e degli assegni *ad personam* per il personale riclassificato, e nello specifico:

Prospetto per il calcolo delle risorse stabili contrattabili (risorse stabili al netto delle risorse aventi destinazione vincolata)		
A	Risorse a carattere stabile	€ 50.508,47
B	Progressioni economiche orizzontali personale in servizio	€ 34.021,80
	Indennità di comparto personale in servizio (2003 e 2004 a carico del fondo)	€ 8.794,98
	Assegno <i>ad personam</i> personale riclassificato	€ 294,94
DIFFERENZA DELLA PARTE STABILE DA CONTRATTARE (A-B)		€ 7.396,75

Risorse variabili

Così come previsto dall'art.17 CCNL 1.4.1999, la **parte variabile del fondo** ha quale destinazione specifica il pagamento degli istituti organizzativi ricorrenti, il raggiungimento di obiettivi di produttività e qualità o l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazioni correlate ad un aumento di prestazioni da parte del personale interessato.

Per l'anno in corso, non è previsto l'incremento delle risorse decentrate variabili in quanto non sono stati istituiti nuovi servizi, né risulta in programma la loro attivazione; pertanto le risorse variabili vengono quantificate, in atto, in € 44.995,49 e nello specifico:

RISORSE VARIABILI		IMPORTI
1	ARTICOLO 15 comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999 Somme derivanti dall'attuazione del disposto art.43 della legge n.449/97 (sponsorizzazioni e accordi di collaborazione, convenzioni, contributi dell'utenza)	-
2	ARTICOLO 15 comma 1, lett. k) CCNL 01/04/1999	€ 44.733,75

	Somme destinate per legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale: a) quote per la progettazione di cui all'art.92 commi 5 e 6 del D.Lgs. n.163/2006 (€ 36.416,85); b) fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi della polizia municipale ex art.13 L.R. n.17/1990 (€ 8.316,90)	
3	ARTICOLO 15 comma 1, lett. m) CCNL 01/04/1999 Eventuali economie derivanti dalla applicazione della disciplina del lavoro straordinario	€ 77,74
4	ARTICOLO 15 comma 2 CCNL 01/04/1999 Importo massimo pari all'1,2% del monte salari anno 1997	-
5	ARTICOLO 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 Incremento derivante dall'attivazione dei nuovi servizi o a processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti	-
6	ARTICOLO 17 comma 5 CCNL 01/04/1999 Residuo anno precedente	-
7	ARTICOLO 54 CCNL 14/09/2000 Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti delle pubbliche amministrazioni al fondo di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999, per essere finalizzate all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi	€ 184,00
TOTALE		€ 44.995,49

Utilizzo delle risorse contrattabili (eccedenza parte stabile + parte variabile)

Preliminarmente si pone in evidenza che l'ammontare delle risorse che l'Amministrazione rende disponibili per la contrattazione, finalizzate a remunerare il salario accessorio dei dipendenti comunali, è pari a complessivi **€ 52.392,24 (€ 7.396,75 quale differenza della parte stabile + € 44.995,49 parte variabile)**.

Dell'importo complessivo di € 52.392,24, solo l'importo di **€ 7.658,49** (eccedenza parte stabile + € 77,74 per economie lavoro straordinario + € 184,00 per incentivo messo notificatore) è oggetto di contrattazione, perché la differenza di € 44.733,75 è destinata per legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15 comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999), e nello specifico:

- € 36.416,85 per l'incentivo per la progettazione (art.92 commi 5 e 6 del D.Lgs. n.163/2006 e, a seguito della L. n.114/2014 di conversione del D.L. n.90/2014, art.93 commi 7 e ss del D.Lgs. n.163/2006);
- € 8.316,90 per il fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi della polizia municipale ex art.13 L.R. n.17/1990.

Le parti (pubblica e sindacale) concordano sulla necessità di compensare, **in via prioritaria**, le indennità storicamente riconosciute ai dipendenti che ricoprono una specifica posizione all'interno dell'amministrazione o che svolgono una attività secondo particolari modalità e condizioni, e quindi: **indennità di rischio** (art.37 CCNL 14.9.2000), **indennità di reperibilità** (art.23 CCNL 14.9.2000), **indennità maneggio valori** (art.36 CCNL 14.9.2000), **indennità festiva** (art.24 CCNL 14.9.2000), **indennità di disagio** (art.17 comma 2, lett.e) CCNL 1.4.1999), **compenso per specifiche responsabilità** (art.17 comma 2, lett.i) CCNL 1.4.1999).

Le parti, inoltre, convengono di destinare, **successivamente**, una quota parte delle somme a disposizione per remunerare il personale che risulti avere svolto attività lavorativa, aggiuntiva e potenziata rispetto a quelle ordinaria, durante la giornata del 9 settembre c.a., in occasione dei festeggiamenti per il Santo Patrono del Comune.

Infine, **per la parte delle risorse contrattabili che dovesse residuare all'esito della predetta ripartizione**, si conviene di riservarle per remunerare, in misura proporzionale ed equa, la produttività del personale assegnato alle diverse Aree (Amministrativa, Finanziaria, Tecnica) che nel corso del 2014 (e precedenti) risulti avere effettuato attività lavorativa oltre l'orario di lavoro ordinario, su precisa disposizione di servizio, senza avere percepito per la medesima attività alcun compenso aggiuntivo.

Le parti danno atto che l'incentivo ai messi notificatori andrà erogato al personale a tempo determinato che risulti incaricato della funzione di messo comunale, relativamente alle prestazioni effettivamente svolte.

Criteri generali per la remunerazione delle indennità

Le parti concordano di determinare le **condizioni generali ed astratte**, al ricorrere delle quali l'Amministrazione dovrà procedere al riconoscimento delle indennità di seguito elencate.

- INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000:

- a) compete al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
- b) dovrà essere riconosciuta nella misura di € 30,00 mensili, ai sensi dell'art.41 del CCNL del 22.1.2004;
- c) compete solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio e di effettiva presenza in servizio. Pertanto l'indennità è ridotta sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevamento presenze/assenze.

- INDENNITA' MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art.36 del CCNL del 14.9.2000:

- a) compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati;
- b) dovrà essere riconosciuta nella misura giornaliera di € 1,55;
- c) compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al punto a). Pertanto l'indennità è ridotta sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevamento presenze/assenze.

- INDENNITA' DI DISAGIO

In applicazione dell'art.4 comma 2, lett.c) del CCNL 1.4.1999, spetta alla contrattazione integrativa definire: "la fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alla presente finalità. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. Per attività disagiata si intende un'attività particolarmente scomoda, stentata e/o faticosa per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggiore sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente, senza che questo dia luogo a specifiche indennità.

L'indennità di disagio dovrà essere corrisposta:

- a) in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, nell'importo giornaliero lordo di € 2,00;
- b) è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- c) non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità, quali ad esempio quella di turno o quella di reperibilità;
- d) è esclusa la cumulabilità con l'indennità di rischio, in ragione del fatto che la "condizione di rischio" può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio" (sul punto, cfr. ARAN orientamenti applicativo RAL_189_), fatti salvi i casi in cui il riconoscimento delle indennità in questione sia giustificato dal ricorrere di condizioni causali formalmente e oggettivamente diverse, su relativa attestazione del Responsabile dell'Area di riferimento (cfr. ARAN orientamenti applicativo RAL_1563_).

Il riconoscimento dell'indennità di disagio avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascuna Area, il quale segnala all'Ufficio del Personale (parte giuridica) i nominativi del personale dipendente avente diritto all'indennità.

- INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL del 14.9.2000, come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001:

- a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili;
- b) è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato, € 20,65, in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria, con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente in reperibilità, in caso di chiamata, dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

- COMPENSO CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.17 comma 2, lett.i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004)

Al personale delle categorie B, C e D cui sono state attribuite, con atto formale degli enti, compiti di responsabilità, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi, ed altresì ai responsabili degli archivi informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, ai formatori professionali, alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori e al personale addetto ai servizi di protezione civile, è previsto un compenso determinato in € 300,00 annui lordi.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza. Pertanto, detto compenso è proporzionato al periodo di effettivo servizio desunto dal sistema di rilevamento presenze/assenze.

- INDENNITA' PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale:

- a) è corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52 comma 2, lett.b) CCNL 14.9.2000, maggiorata del 50%;
- b) fa sorgere il diritto del dipendente al riposo compensativo, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Le parti danno atto che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L. n.112/2008, come convertito nella L. n.133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativa ad ogni evento morboso), costituiranno economie di bilancio per l'Amministrazione, ai sensi della citata disposizione di legge.

Produttività e meritocrazia

L'erogazione della quota di produttività avviene al conseguimento degli obiettivi prefissati ed è erogata a seguito di valutazione a consuntivo effettuata da ogni singolo Responsabile di Area, sulla base della metodologia di valutazione delle prestazioni in atto in uso nel Comune di Gratteri, e a suo tempo approvata dalla delegazione trattante in data 3.7.2003, giusta verbale n.3/2003.

Produttività per messi notificatori

Così come previsto dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, i Comuni sono tenuti a verificare se esistono le condizioni finanziarie per destinare "una quota parte" del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

In particolare, a decorrere dal 1 aprile 2006, così come previsto dal decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, adottato di concerto con il Ministero dell'Interno del 3.10.2006 (pubblicato in G.U. serie generale n.254 del 31.10.2006), al Comune che provvede alla notifica spetta, per ogni singolo atto notificato, la somma di € 5,88, oltre alle spese di spedizione a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento secondo le tariffe vigenti;

Alla luce delle disposizioni normative vigenti in materia, le parti concordano di assegnare al messo notificatore una quota parte (**pari al 60%, comprensiva degli oneri riflessi**) delle somme effettivamente rimborsate al Comune per l'attività di notifica resa nei confronti delle altre pubbliche amministrazioni richiedenti. La verifica delle somme introitate verrà effettuata a consuntivo, al termine dell'anno di riferimento.

Somme destinate per legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale **(art.15 comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999)**

- FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFICIENZA DEI SERVIZI DELLA POLIZIA MUNICIPALE **(ex art.13 L.R. n.17/1990)**

Le parti danno atto che, così come previsto dall'art.13 della L.R. 1 agosto 1990, n.17 e ss.mm.ii., è stato richiesto alla Regione Siciliana il finanziamento del piano annuale di miglioramento dei servizi della polizia municipale di questo Comune (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.15/2014) nella misura a carico della stessa Regione di € 8.316,90, pari al 90% della spesa totale di € 9.241,00 (comprensiva degli oneri a carico di questo Ente).

- INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE

Le parti convengono che gli incentivi per la progettazione (quantificati, in via meramente astratta e previsionale, nella tabella delle risorse variabili) dovranno essere corrisposti ai soggetti aventi diritto, secondo le disposizioni del redigendo regolamento comunale di competenza della Giunta, le cui previsioni dovranno comunque rispettare e conformarsi ai **criteri e modalità di seguito elencate:**

1. erogazione ai soli dipendenti espletanti gli incarichi tassativamente indicati dalla legge (responsabile del procedimento, incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, e loro collaboratori), riferiti all'aggiudicazione ed esecuzione "di un'opera o un lavoro", con esclusione, pertanto, degli appalti per la fornitura di beni o di servizi;
2. ripartizione degli incentivi in maniera corrispondente e proporzionata alle responsabilità attribuite ed effettivamente svolte;
3. ammontare complessivo, da destinare agli incentivi da corrispondere per ogni singola opera o lavoro, non superiore al 2% dell'importo a base di gara;
4. stretta correlazione tra il fondo incentivante, da un lato, e l'entità e la complessità dell'opera da realizzare, dall'altro;
5. erogazione del compenso incentivante soltanto nel caso in cui l'iter dell'opera o del lavoro sia giunto, almeno, alla fase della pubblicazione del bando o della spedizione delle lettere d'invito;
6. esclusione del compenso incentivante per opere o lavori definibili come di ordinaria o straordinaria manutenzione;
7. puntuale ripartizione del fondo incentivante tra gli incarichi attribuibili (responsabile del procedimento, progettista, redattore del piano della sicurezza, direttore dei lavori, collaudatori, nonché loro collaboratori), secondo percentuali da prevedere nel rispetto dei principi di logicità, congruenza e ragionevolezza;

8. subordinazione del pagamento del premio incentivante al dipendente, al provvedimento di liquidazione sottoscritto dal Responsabile dell'Area Tecnica, attestante il regolare e completo svolgimento dell'incarico affidato e la misura dell'importo da corrispondere;
9. previsione di penali e riduzioni da applicare per la quantificazione del premio incentivante, nel caso in cui i ritardi nello svolgimento dell'opera o del lavoro siano direttamente imputabili a responsabilità del dipendente interno incaricato;
10. attribuzione in economia delle quote del fondo incentivante corrispondenti a prestazioni non effettivamente svolte dai dipendenti, ma affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione.

Inoltre le parti, **con esclusivo riferimento agli incentivi per la progettazione che saranno corrisposti in attuazione delle nuove disposizioni introdotte in materia dalla Legge n.114/2014, di conversione del D.L. n.90/2014,** stabiliscono, in aggiunta e/o modifica dei punti sopra specificati, i seguenti criteri direttivi da osservarsi nella formulazione del regolamento:

1. ammontare complessivo, da destinare agli incentivi da corrispondere ai lavoratori per ogni singola opera o lavoro, pari all'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art.93 comma 7-bis del D.Lgs. n.163/2006 (massimo 2% dell'importo a base di gara di un'opera o di un lavoro);
2. gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

ISTITUZIONE DELLA BANCA DELLE ORE **(ART.38-BIS CCNL 14.9.2000)**

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art.14 comma 4 del CCNL 1.4.1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Area, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza semestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento della maggiorazione, come disciplinata dall'art.38 del CCNL 14.9.2000, saranno comunque liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.

A richiesta delle OO.SS. possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore e dall'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

QUADRO RIASSUNTIVO DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Secondo una stima puramente previsionale ed in coerenza con quanto sopra concordato tra le parti, il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art.17 del CCNL del 1.4.1999, risulta, per l'anno 2014, così ripartito:

Descrizione	Importo ripartito	Note
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 1.131,50	Importo calcolato in via presuntiva e previsionale, sulla base di proiezioni a partire dai dati raccolti dall'ufficio sino al mese di settembre
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 288,69	Importo calcolato in via presuntiva e previsionale, sulla base di proiezioni a partire dai dati raccolti dall'ufficio sino al mese di settembre
INDENNITA' DI DISAGIO	€ 860,00	Importo calcolato in via presuntiva e previsionale, sulla base di proiezioni a partire dai dati raccolti dall'ufficio sino al mese di settembre
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 850,00	Importo calcolato in via presuntiva e previsionale, sulla base di proiezioni a partire dai dati raccolti dall'ufficio sino al mese di settembre
COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 439,10	Importo calcolato in via presuntiva e previsionale, sulla base di proiezioni a partire dai dati raccolti dall'ufficio sino al mese di settembre
INDENNITA' FESTIVA	€ 2.600,00	Importo calcolato in via presuntiva e previsionale, sulla base di proiezioni a partire dai dati raccolti dall'ufficio sino al mese di settembre
PRODUTTIVITA' E MERITOCRAZIA	€ 1.305,20	L'importo dovrà remunerare: - il personale impegnato durante la festa del Santo Patrono

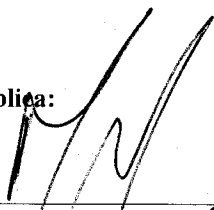
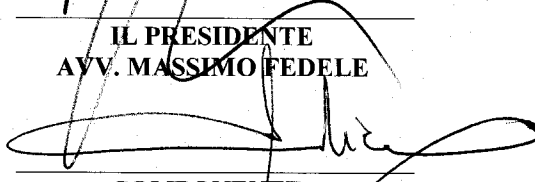
		(somma presunta pari a € 340,00); - il personale delle Aree che nel corso del 2014 (e precedenti) risulti avere effettuato attività lavorativa oltre l'orario di lavoro ordinario, su precisa disposizione di servizio, senza avere percepito per la medesima attività alcun compenso aggiuntivo. (somma residua pari a € 965,20)
PRODUTTIVITA' MESSI NOTIFICATORI	€ 184,00	Somma destinata al personale a tempo determinato
FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI DELLA POLIZIA MUNICIPALE	€ 8.316,90	c.d. giri contabili
INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE	€ 36.416,85	c.d. giri contabili
TOTALE	€ 52.392,24	

Infine, le parti danno atto:

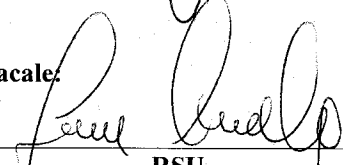
- che la struttura organizzativa di questo Comune prevede n.3 Aree, con tre distinti Responsabili, ai quali viene corrisposta l'indennità di posizione. Detta indennità è a carico del bilancio comunale.
- che la segretaria di questo Comune è convenzionata con il Comune di Aliminusa, il quale, in veste di Comune capofila della convenzione, provvede ad anticipare (salvo rimborso successivo) l'intera retribuzione spettante al Segretario Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:


IL PRESIDENTE
AVV. MASSIMO FEDELE

COMPONENTE
GEOM. ANTONIO CICERO

Per la delegazione di parte sindacale:


RSU
per la CISL: Rag. Giuseppe Mazzola