

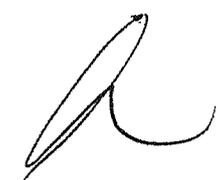
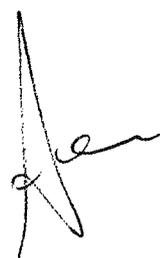
**COMUNE
SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO
(Provincia di Venezia)**

PREINTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
DELLE AUTONOMIE LOCALI**

TRIENNIO 2013-2015

2/12/2013



2012-2013
SALVO
IL PUNTO
COORDINATO
DELL'ULTIMO 3 PUNTI

La parte pubblica, la R.S.U. e le OO.SS. territoriali, come di seguito elencate.

Per la Parte Pubblica nominata con deliberazione della G.C. n. 5 del 14.1.2010 il Presidente della Delegazione:

Dott. Luigi Leonardi

Per la Delegazione di parte sindacale: R.S.U. aziendali di seguito elencate:

Componente R.S.U. Aziendale

Yobris Amplesse

Componente R.S.U. Aziendale

Enrico...

Componente R.S.U. Aziendale

Anna M...

Componente R.S.U. Aziendale

Luigi...

Componente R.S.U. Aziendale

CONCORDIA

Componente R.S.U. Aziendale

ARZONA

NON

SIGLATO

Componente R.S.U. Aziendale

DE BASI

[Signature]

I rappresentanti della OO.SS. Territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

⇒ SIGLA *UIL-FPL*..... FIRMATARIO *[Signature]*

SIGLA *CISL*..... FIRMATARIO.....

SIGLA *UIL*..... FIRMATARIO.....

SIGLA FIRMATARIO.....

SIGLA *ANCEAP*..... FIRMATARIO.....

*ES. ASSUMI SOTTOSCRITTO
SUCCESSIONE CON NOM
A LONATO*

*NON
FURTO*

*Mi usate la firma dopo
la presentazione di una
di di proposta a favore per la
fede pubblica.
ANCEAP.*

SOTTOSCRIVONO LA PREINTESA SUI CONTENUTI DEL NUOVO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Triennio 2013-2015 di seguito articolato

2.12.2013

INDICE

TIT. I DISPOSIZIONI GENERALI

- ART. 1 FINALITA' E MATERIE
- ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA
- ART. 3 COSTITUZIONE E DESTINAZIONE ANNUALE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
- ART. 4 VERIFICHE SULL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
- ART. 5 RELAZIONI SINDACALI
- ART. 6 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI DECENTRATI

TIT. II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- ART. 7 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE
- ART. 8 MODALITA' DI DETERMINAZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA E DEL BUDGET DI SETTORE
- ART. 9 PRINCIPI GENERALI PER L'EROGAZIONE DELLE INDENNITA'
- ART. 10 INDENNITA' DI RISCHIO
- ART. 11 INDENNITA' DI DISAGIO
- ART. 12 INDENNITA' MANEGGIO VALORI
- ART. 13 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA
- ART. 14 INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA
- ART. 15 INDENNITA DI REPERIBILITA'
- ART. 16 COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE. CRITERI GENERALI

TIT. III NORME FINALI E TRANSITORIE

- ART. 17 CRITERI GENERALI PER PENSIONE INTEGRATIVA PERSONALE POLIZIA LOCALE
- ART. 18 PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA
- ART. 19 ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA. RINVIO
- ART. 20 SISTEMA VALUTAZIONE PRODUTTIVITA INDIVIDUALE ANNO 2013.
- ART. 21 ABROGAZIONI

2/12/2013

[Handwritten signatures and initials]

TIT. I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Finalità e materie

Con il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (da qui in avanti C.C.D.I.) le parti si impegnano ad incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, incentivando il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi resi ai cittadini, la qualità delle prestazioni e la produttività.

Le materie oggetto della presente contrattazione decentrata integrativa attengono al trattamento economico del personale così come espressamente sancito dagli articoli 2, comma 2, 40, commi 3-bis e 3 quinquies, 45, comma, 1 del D.lgs. n. 165/2001, e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto delle autonomie locali (da qui in avanti C.C.N.L.), per la parte non abrogata e si riferiscono a:

- a) criteri generali per il riparto e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'articolo 15 del C.C.N.L. 1.4.1999;
- b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste all'articolo 17 del C.C.N.L., lett. e) (attività svolte in condizioni particolarmente disagiate), lett. f) (esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità entro il limite massimo di 2.500,00 euro annui, lett. g) (incentivazione di attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. (risorse che specifiche disposizioni di legge, quali art. 208 d.lgs. 285/1992 Codice della Strada, art. 92 d.lgs 163/2006 codice dei contratti pubblici, art. 59 d.lgs. 446/97 recupero evasione I.C.I., art. 3, comma 57, legge 662/96, sui condoni, art. 43 legge 449/97, sono finalizzate all'incentivazione del personale);
- c) compensare specifiche responsabilità per personale cui è attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, responsabilità degli archivisti informatici, addetti URP, responsabilità per personale addetto alla protezione civile ai sensi dell'art. 17, lett. i) C.C.N.L. entro il limite massimo di 300,00 euro annui;
- d) indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 del C.C.N.L. entro il limite massimo di euro 1,55 al giorno;
- e) indennità di rischio di cui all'art. 37 del C.C.N.L. entro il limite massimo di euro 30 mensili.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in forza all'ente, con qualifica non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, sia comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. L'efficacia del presente contratto è triennale e decorre dal 1.1.2013, salvo diversa decorrenza espressamente indicata nei singoli articoli. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni normative o contrattuali che rendono incompatibile il presente CCDI o parti del medesimo.

Art. 3 Costituzione e destinazione annuale del fondo per il trattamento economico accessorio

1. L'ente, con determinazione dirigenziale, costituisce annualmente il fondo per il trattamento accessorio (da qui in avanti fondo), nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

2/2/2013



4

2. Ogni anno, dopo la costituzione del fondo e di norma entro il 31 marzo , la delegazione di parte pubblica e quella sindacale definiscono i criteri annuali di distribuzione dello stesso, nel rispetto dei criteri generali di cui all'art. 1 lett. a).
3. In caso di mancato accordo annuale, si applicano i criteri di distribuzione dell'anno precedente.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1.04.1999, possono essere rese effettivamente disponibili se nel bilancio del comune sussista la relativa capacità di spesa dopo che l'O.I.V. o l'organismo equivalente accerti che le stesse conseguano a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero siano espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento è annualmente deliberato dalla Giunta Comunale su proposta motivata della parte pubblica e sindacale.
5. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1.04.1999, possono essere stanziare annualmente dalla Giunta Comunale, su proposta motivata della parte pubblica e sindacale, 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 e a cui non si possa fare fronte con la sola razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili.
6. Le eventuali economie determinatesi a seguito di mancato raggiungimento degli obiettivi o realizzazione di specifici progetti, non sono utilizzabili per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio, ma possono essere utilizzate per finanziare nuovi progetti purché approvati entro l'anno cui il fondo si riferisce.

Art. 4 Verifiche sull'attuazione del contratto integrativo decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo annuale di destinazione del fondo, si procede alla verifica dello stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Eventuali verifiche infrannuali possono essere richieste su iniziativa delle parti con convocazione di apposito incontro.

Art. 5 Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito con apposito protocollo da adottarsi entro 90 giorni dalla data della sottoscrizione del presente contratto, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
4. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 15 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

2/12/2013



Art. 6 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. In caso di controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, le parti, in qualità di organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. La richiesta di convocazione può avvenire anche da una singola parte, specificando le motivazioni che hanno determinato una controversia interpretativa. La riunione dovrà tenersi entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'accordo di interpretazione autentica raggiunto in tale sede sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. In caso di mancato accordo le parti sono libere di procedere unilateralmente.

TIT. II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

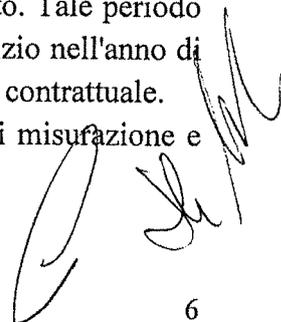
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili per il fondo, sono ripartite ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 1 e degli altri istituti contrattualmente previsti, secondo i seguenti criteri generali:
 - corrispondenza fra tipologia di servizi richiesti/offerti dall'ente, obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo e salario accessorio erogabile al personale coinvolto;
 - coerenza tra obiettivi richiesti e numero e professionalità disponibili;
 - valorizzazione ed implementazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti con la finalità di perseguire l'ottimizzazione e la razionalizzazione dei processi decisionali;
 - valorizzazione delle condizioni particolari proprie di determinati servizi.
2. Le parti convengono che, ad integrazione dei criteri di cui sopra, l'ente persegue nei regolamenti adottati il principio dell'effettiva premialità della produttività e della qualità della prestazione lavorativa ispirata a selettività ed effettiva differenziazione.
3. I compensi volti a remunerare il raggiungimento di specifici obiettivi o realizzare progetti devono essere determinati tenendo conto della prestazione oraria contrattuale dei singoli partecipanti, da stabilirsi in sede di predisposizione ed approvazione del progetto stesso e degli obiettivi da raggiungere.

Art. 8 Modalità di determinazione della quota teorica di produttività individuale e del budget di settore

1. Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno la somma teorica individuale destinata alla produttività, di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) CCNL, viene calcolata in 365/esimi, tenuto conto del periodo lavorativo effettivamente prestato. In ogni caso avrà diritto a partecipare alla distribuzione della produttività, il dipendente neo assunto a tempo indeterminato, anche se proveniente da altra amministrazione a seguito processi di mobilità, con un'attività lavorativa minima di novanta giorni presso il Comune di San Michele nell'anno considerato. Tale periodo minimo di attività non si applica nei confronti dei dipendenti che cessano il servizio nell'anno di riferimento o che, nel medesimo anno, sono stati oggetto di modifica del rapporto contrattuale.
2. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti sono stabiliti con il sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Ente.

2/12/2013



3. Il calcolo della somma teorica individuale di cui al comma 1, viene effettuato secondo la procedura riportata al comma 5, attribuendo a ciascun settore un budget determinato ai sensi del comma 4.
4. Il budget di settore è calcolato proporzionalmente al personale in forza ai singoli settori nell'anno di riferimento, tenendo conto dei seguenti coefficienti in base alle categorie giuridiche di appartenenza dei dipendenti (Cat. A: 1,00- Cat. B: 1,15-Cat. C: 1,30-Cat. D: 1,45) secondo il seguente algoritmo:

$$Y = \frac{\text{importo totale del fondo destinato alla produttività}}{365 \text{ giorni} \times (\text{nn. dipendenti cat. A} \times 1,00 + \text{nn. dipendenti cat. B} \times 1,15 + \text{nn. dipendenti cat. C} \times 1,30 + \text{nn. dipendenti cat. D} \times 1,45)}$$

di cui "nn. dipendenti" è determinato dalla media aritmetica per ogni categoria dei presenti al 1.1 ed al 31.12 dell'anno di riferimento

$$\text{BUDGET DI SETTORE } n = (Y \times 365 \times \text{nr. dip. cat. } An \times 1,00) + (Y \times 365 \times \text{nr. dip. cat. } Bn \times 1,15) + (Y \times 365 \times \text{nr. dip. cat. } Cn \times 1,30) + (Y \times 365 \times \text{nr. dip. cat. } Dn \times 1,45)$$

Il Budget di settore può essere incrementato da economie derivanti da piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 DL 98/2011.

5. Il calcolo dell'importo premiale individuale (C.I.) attribuito a ciascun dipendente, in base alle risultanze del sistema di valutazione, avviene mediante il seguente algoritmo:

$$\text{Premio individuale dipendente } y \text{ Settore } n \text{ (in euro)} = \text{BUDGET SETTORE } n / \text{sommatore } C.I.y_n \times C.I.y_n$$

$$\text{Coefficiente individuale dipendente } y \text{ Settore } n \text{ (C.I.} y_n \text{)} = \text{punteggio valutazione } y \text{ (in centesimi)} \times \text{presenza effettiva (in gg)} \text{ di } y \times \% \text{ orario lavoro di } y \times \text{coefficiente di categoria di appartenenza}$$

6. Nel conteggio della presenza effettiva per il computo del C.I. y_n non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute a ferie, recupero di lavoro straordinario e trasferte e quelle dovute a:
 - infortunio sul lavoro o a causa di servizio nonché quelle che per patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - congedo per maternità/paternità obbligatori e interdizione anticipata per maternità
 - permessi per donazione del sangue o midollo osseo
 - permessi per motivi sindacali
 - permessi concessi ai sensi della legge 104/1992
 - permessi retribuiti per lutto o per gravi motivi personali o familiari.

Art. 9 Principi generali per l'erogazione delle indennità

1. Tutte le indennità sono erogabili solo nel caso di effettiva prestazione ed riproporzionate in caso di prestazione oraria ridotta.

2/12/2013





2. L'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di settore in attuazione dei criteri concordati; lo stesso verifica la sussistenza delle condizioni per la loro attribuzione nel limite dei criteri adottati e provvede a certificarne la liquidabilità.

Art. 10 Indennità di rischio

1. L'amministrazione si impegna a valutare con successivo accordo decentrato, la possibilità di individuare delle categorie di lavoratori cui attribuire una indennità fino alla misura di 30 euro lorde mensili.

Art. 11 Indennità di disagio

1. L'ente riconosce al personale dipendente di categoria B, con profilo professionale di operaio che effettua servizio all'esterno, una indennità di euro 4 giornaliera, incrementate di un ulteriore euro per il personale comandato alla guida degli autoveicoli di servizio. Tale indennità viene corrisposta mensilmente dal dirigente del settore in base alle giornate effettivamente lavorate, ancorché in servizio straordinario. Ai fini della corresponsione dell'indennità sono assimilate alle giornate lavorate unicamente le assenze dovute a causa di servizio.
2. L'ente riconosce al personale dipendente di categoria B, che effettua servizio di guida degli scuolabus una indennità di euro 5 giornaliera. Tale indennità viene corrisposta mensilmente dal dirigente del settore, al personale che ha espletato completamente il servizio di guida previsto per la giornata cui si riferisce.
3. L'ente riconosce al personale dipendente, con esclusione di quello in reperibilità, una indennità di pari 12,91 euro giornaliera, qualora sia lo stesso sia stato chiamato in servizio straordinario senza preavviso, dopo aver terminato il proprio servizio giornaliero. Tale indennità viene corrisposta mensilmente dal dirigente del settore, al personale che, dopo essere stato chiamato in servizio, ha effettivamente svolto la prestazione lavorativa richiesta per la giornata in cui è stata effettuata la chiamata.

Art. 12 Indennità maneggio valori

1. L'ente riconosce ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa di importo superiore a € 24.000,00 annui, 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 addetto al maneggio valori ed è liquidata previa attestazione del dirigente di settore.
3. In ossequio all'art. 36 CCNL 14.09.2000 si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - media mensile valori maneggiati superiore a € 2.000,01 indennità di € 1,55 per giornata;
 - media mensile valori maneggiati compresa fra € 1.000,00 ed € 2.000,00 indennità di € 1,03 per giornata;
 - media mensile valori maneggiati inferiore a € 1.000,00 indennità di € 0,52 per giornata;
4. L'attestazione del raggiungimento della soglia di cui al comma 1 e della media mensile dei valori maneggiati dai singoli dipendenti è attestata dal Dirigente/Responsabile di servizio desumibile dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.
5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo a quelli cui si riferisce.

2/12/2013



Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 CCNL 22.01.2001, che integra l'art. 17 comma 2 CCNL 1.04.1999, di € 300,00 annui lordi compete al personale formalmente incaricato delle funzioni di ufficiale di Stato Civile e/o di Anagrafe e/o di ufficiale Elettorale.
2. L'indennità del presente articolo è erogata annualmente in un'unica soluzione ed in modo proporzionale ai mesi di effettivo servizio in caso di assunzione e cessazione in corso d'anno (è considerato mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 50% del tempo previsto).

Art. 14 Indennità per particolari responsabilità

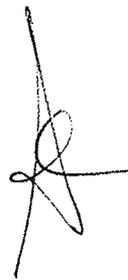
1. Il dirigente del settore competente può assegnare al personale di categoria non inferiore a C, incaricato della responsabilità di procedimenti complessi e del coordinamento di un servizio, ovvero di un nucleo di polizia locale, formalmente costituito ed individuato ai sensi dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, una indennità compresa tra € 2.000,00 e € 2.500,00 annui erogati in dodicesimi.
2. Il dirigente del settore competente può assegnare al personale di categoria non inferiore a C, incaricato della responsabilità di procedimenti complessi e del coordinamento di un ufficio, formalmente costituito ed individuato ai sensi del regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi, una indennità compresa tra € 1.200,00 e € 1.800,00 annui erogati in dodicesimi.
3. Il dirigente del settore competente può assegnare al personale di categoria B, incaricato del coordinamento dei gruppi di lavoro di personale di categoria A o B, una indennità compresa tra € 500,00 e € 1.000,00 annui erogati in dodicesimi.
4. Le indennità di cui sopra devono essere assegnate con priorità ai dipendenti del servizio o dell'ufficio inquadrati nella categoria giuridica D; qualora nel servizio o dell'ufficio, non sia presente personale di categoria D, l'indennità può essere attribuita a dipendenti inquadrati nella categoria C.
5. Gli importi di cui sopra sono rapportati alla effettiva percentuale di prestazione lavorativa in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Nella definizione delle indennità il dirigente di settore deve tenere conto dei seguenti criteri: numero del personale assegnato al servizio o all'ufficio, complessità dei procedimenti facenti capo all'unità organizzativa, particolari conoscenze e professionalità richieste.
7. Le indennità di cui ai punti precedenti sono sospese, con comunicazione effettuata dal Dirigente/Responsabile di Settore qualora l'assegnatario sia assente dal servizio per un periodo superiore a 30 giorni; da tale computo sono escluse le assenze dovute a causa di servizio.
8. Gli incarichi di responsabilità e coordinamento di ufficio o servizio, di nucleo, di coordinatore sono assegnati dai Dirigenti dei Settori e dal Comandante della Polizia Locale, con propria determinazione motivata ed hanno una durata annuale fino al 31 dicembre dell'anno di assegnazione. Gli incarichi si rinnovano automaticamente, qualora non siano revocati o modificati entro la predetta data.

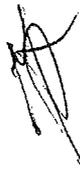
2/12/2013













9. Il Dirigente/Responsabile di Settore può avocare con atto motivato, ovvero per motivi organizzativi, in ogni momento, le responsabilità dell'ufficio o del servizio, la responsabilità dei procedimenti, ovvero intervenire nell'istruttoria.

Art. 15 Indennità di reperibilità

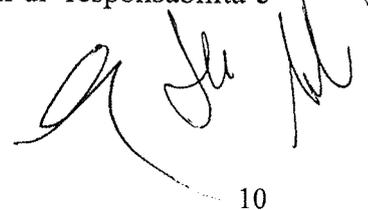
1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità disciplinato con regolamento comunale, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista determinata in base alle disposizioni contrattuali vigenti.
2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma nel mese successivo a quello di effettuazione del servizio e sulla base di quanto comunicato dal competente Dirigente/Responsabile di servizio.

Art. 16 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge: criteri generali

1. L'ente riconosce gli incentivi previsti da particolari disposizioni di legge quali progettazione e pianificazione interna, recupero dell'evasione ICI, compensi per lo svolgimento di progetti finalizzati inerenti la definizione delle istanze di condono edilizio, progetti di sicurezza urbana e stradale, compensi per attività di censimento, da erogarsi in forza di atti e di accordi ispirati ai seguenti criteri:
 - individuazione della platea dei beneficiari per tramite di una analisi anche intersettoriale dei soggetti coinvolti e/o partecipi del risultato atteso;
 - neutralità di tali poste rispetto alla spesa di personale quantificata ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 296/1996.
2. Per gli incentivi di progettazione e di pianificazione interna di cui all'art. 92 comma 5 e 6 d.lgs. 163/2006, i criteri di erogazione e la percentuale massima destinabile sono determinati con apposito regolamento comunale.
3. Per gli incentivi legati al recupero dell'evasione ICI, la Giunta Comunale, annualmente, dopo aver determinato la percentuale di gettito da destinare all'incremento del fondo, approva previa informazione ai sindacati, su proposta del dirigente del settore economico finanziario, i criteri di ripartizione al personale dipendente dei compensi incentivanti per l'attività di accertamento. In sede di liquidazione il dirigente del settore economico finanziario certifica gli accertamenti che hanno determinato l'ammontare del maggior gettito rilevato nell'anno di riferimento.
4. Per l'attività istruttoria connessa al rilascio di concessioni in sanatoria – da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro come previsto dalla d.l. 269/2003 art. 32 comma 40 – la Giunta Comunale, dopo aver determinato le risorse da destinare all'incremento del fondo, approva previa informazione ai sindacati, su proposta del dirigente del settore urbanistica ed edilizia privata, uno o più specifici progetti finalizzati, volti ad incentivare il personale coinvolto individuando criteri che tengono conto dei diversi livelli di responsabilità e di impegno profuso.
5. Per l'esecuzione di progetti di sicurezza urbana e stradale ai sensi dell'art. 208, comma 5bis del d.lgs. 285/1992 (Codice della Strada), la Giunta Comunale, dopo aver individuato le risorse da destinare all'incremento del fondo, approva, previa informazione ai sindacati, su proposta del comandante della polizia locale, uno o più specifici progetti finalizzati, volti ad incentivare il personale coinvolto individuando criteri che tengono conto dei diversi livelli di responsabilità e di impegno profuso.

2/12/2013





6. Per i compensi legati ad attività di censimento collegata a risorse direttamente stanziare dall'ISTAT, se il dirigente del settore amministrativo non decide di utilizzare le risorse trasferite dall'ISTAT esclusivamente per pagare il lavoro straordinario del personale coinvolto nel censimento, la Giunta Comunale, dopo aver individuato le risorse da destinare all'incremento del fondo, approva, previa informazione ai sindacati, su proposta del dirigente del settore amministrativo, uno o più specifici progetti finalizzati, volti ad incentivare il personale coinvolto individuando criteri che tengono conto dei diversi livelli di responsabilità e di impegno profuso, sulla base delle direttive fornite dall'ISTAT.
7. Per altre forme di incentivazione previsti dalla normativa vigente e che rientrano nel perimetro dell'art. 15 comma 1 lettera K) CCNL 1.04.1999, la Giunta Comunale, dopo aver individuato le risorse da destinare all'incremento del fondo, approva previa informazione ai sindacati, su proposta del dirigente del settore interessato, uno o più specifici progetti finalizzati, volti ad incentivare il personale coinvolto individuando criteri che tengono conto dei diversi livelli di responsabilità e di impegno profuso.

TIT. III NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 17 Criteri generali per la previdenza integrativa del personale della polizia locale

1. L'amministrazione si impegna a destinare parte delle somme derivanti da sanzioni amministrative ex art. 208 C.d.S. al finanziamento della previdenza integrativa della polizia locale, purchè neutrali rispetto al fondo, con apposito contratto decentrato, specificando che la gestione degli adempimenti necessari è posta in capo al responsabile del comando di polizia locale.

Art. 18 Piani di razionalizzazione della spesa.

1. La Giunta Comunale, dopo aver individuato le risorse da destinare all'incremento del fondo, approva, entro il 30 marzo di ogni anno e comunque entro 6 mesi dall'approvazione del bilancio di previsione, su proposta del dirigente del settore interessato, uno o più piani di razionalizzazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, volti ad incentivare il personale coinvolto individuando criteri che tengono conto dei diversi livelli di responsabilità e di impegno profuso ex art. 16 D.L. 98/2011.
2. Le risorse di cui al primo comma sono erogabili ed utilizzabili solo se alla conclusione dei piani, ovvero a consuntivo di ciascun anno se la durata è pluriennale, viene accertato dal dirigente del settore interessato, il raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 1 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dal revisore unico.
3. Per i piani adottati le parti concordano di stabilire fino al 50% della quota dei risparmi determinatasi in attuazione dei piani di razionalizzazione, da destinare per metà al fondo e per metà ai dipendenti direttamente coinvolti nei piani.

Art. 19 Altre materie oggetto di contrattazione decentrata. Rinvio

2/12/2013

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

1. Le parti, in conformità alle previsioni di cui all'art. 6 d.lgs. 141/2011, nelle more della stipulazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di comparto, concordano il rinvio del sistema di valutazione in fasce, impegnandosi a definire, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente atto, un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti (performance) volto a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi resi.
2. Le parti si impegnano a definire, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente atto, nuovi criteri di valutazione per le progressioni orizzontali in conformità a quanto stabilito dai contratti nazionali e dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Art. 20 Sistema valutazione produttività individuale anno 2013

1. Per l'anno 2013, ed in ogni caso sino alla adozione del nuovo sistema di valutazione, le parti concordano che ai fini dell'attribuzione della produttività individuale sia utilizzato il sistema di valutazione vigente di cui al contratto decentrato del 9.9.2000 e s.m.i., dando atto che lo stesso prevede criteri di valutazione che permettono di attribuire in modo selettivo le risorse del fondo appositamente stanziato per incrementare la produttività.

Art. 21 Abrogazioni

1. A decorrere dalla data di efficacia del presente contratto è espressamente abrogato l'accordo decentrato di data 25.3.2010.

2/12/2013

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]