



Comune di SAGRADO

Provincia di Gorizia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2017

Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale- Area Autonomie Locali

REP. 801 STIPULATA AI SENSI DELL'ART. 6 CCRL 07.12.2006

Il giorno 10.04.2018 presso la sede del Comune di Sagrado

A seguito della convocazione disposta con nota Prot. 2047 dd. 09.04.2018.

Visti i seguenti atti:

la Preintesa al contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 18.12.2017,
la deliberazione della Giunta Comunale n. 45 dd. 03.04.2018 di autorizzazione al Presidente
della delegazione trattante alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo anno
2017,

il parere favorevole del Revisore dei Conti espresso in data 21.03.2018 attestante la legittimità
del contenuto, il rispetto dei limiti di legge, alla compatibilità economica-finanziaria delle
previsioni di spesa, il rispetto delle disposizioni sul trattamento accessorio finalizzati al merito
e produttività.

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- Ivana BIANCHI - Presidente

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Katia DAVANZO
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Alessandro CRIZMAN CGIL
 - Massimo BEVILACQUA CISL FP

si conviene e si stipula quanto segue:

1.DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA:

Ricordato che il CCRL 2002 stabilisce che l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di
contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Visto l'art. 40 comma 3 del Dlgs. 165/2001 che disciplina gli ambiti di intervento e vincoli
della contrattazione decentrata integrativa;

Ivana Bianchi

FP CGIL

CISL FP

RSU

Richiamato l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 (Decreto attuativo della riforma Madia in materia di pubblico impiego) che dispone "...Al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236 della legge 28.12.2015 n. 208 è abrogato ("...a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente")";

Dato atto che il presente contratto è soggetto, in fase di procedimento, al controllo da parte del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 40-bis del DLgs. 165/2001 mediante certificazione rilasciata sulle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa di cui all'art. 40 comma 3 sexies del Dlgs 165/2001, nonché, a stipula avvenuta, alla pubblicazione del testo contrattuale sul sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 33/2013, all'invio all'ARERAN ai sensi dell'art.6, comma 7 del CCRL 07/12/2006 ed alla trasmissione dei dati relativi alla rilevazione prevista dal Titolo V del Dlgs 165/2001 – Conto Annuale (Scheda informativa 2 e Tabella 15) al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Visto il CCDI dell'Ente relativo all'anno 2016.

Vista la Deliberazione della Corte dei Conti Sez. Controllo del Friuli Venezia Giulia n. 11 dd. 3 Aprile 2017;

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali e regionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2017.

Si applica a tutto il personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, pieno o parziale, in servizio presso il Comune di Sagrado.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione e decorrenza di norma dall'01.01.2017, salva diversa indicazione in esso contenuta.

Il presente contratto ha validità fino al **31 dicembre 2017**.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima di ogni scadenza annuale.

In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo.

FINALITA'

Le parti, convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di applicazione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata consiste nel definire gli strumenti contrattuali idonei affinché l'amministrazione destinataria del presente contratto, possa garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- L'incentivazione dei dipendenti è strettamente correlata alla capacità di raggiungere effettivamente gli obiettivi di incremento dell'efficacia e della produttività del lavoro.

CISL FP

FP CGIA

RSU
M

Trave
Branoli

2. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Nella seduta del 30 Ottobre la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 125 ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2017.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 08.05.2017 ha integrato il fondo di produttività sino all'importo massimo del 1,3% ai sensi dell'art. 20 comma 2 del CCRL 2002; Con successiva determinazione n. 114 del 15.05.2017 dell'Area Amministrativa Finanziaria è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017, come previsto dagli artt. 73 e segg. del CCRL 07.12.2006, per € 36.497,31 escluso il Fondo lavoro straordinario di € 1.762,56 ed il compenso recupero ICI per € 800,00.

La parte fissa pari a € 28.589,48 è stata costituita secondo la disciplina prevista dall'art. 73 del CCRL 2006.

La parte variabile pari a € 7.907,83 (escluso il Fondo lavoro straordinario di € 1.762,56 ed il compenso recupero ICI per € 800,00) è stata costituita secondo la disciplina degli artt. 73 e 74 del CCRL 2006.

Sono previste, in particolare, le seguenti risorse variabili:

- € 00,0 quali risparmi sul lavoro straordinario relativo all'anno precedente;
- € 800,00 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett k), recupero ICI, quali risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale (oneri riflessi compresi);
- € 2.276,83 (più economie residuali derivanti dall'applicazione del presente contratto) da destinarsi a compensare la produttività individuale e/o collettiva connessa al raggiungimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione dell'Ente per l'anno 2017;
- € 00,0 per specifici progetti di miglioramento/potenziamento del servizio ...oppure per il nuovo servizio.....

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, il fondo costituito per € 36.497,31 di cui € 28.589,48 di "risorse stabili" ed € 7.907,83 di "risorse variabili", viene ripartito sulla base dei criteri e degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale come segue:

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA, per un totale di € 28.589,48

Le parti prendono atto che una quota pari a € 28.589,48 del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

a) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categorie

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2017 ammonta a € 16.755,90 destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino all'anno 2016.

Tale fondo viene finanziato anche dalle risorse derivanti al pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998, per un importo pari a € 4.981,13, in quanto il nuovo trattamento

Y. Pavesi
P. Bonelli

RSU
M

FP CCIL
d

CISL FL
z

* PER ERRORE MATERIALE LA
CAT. C VA INTESA CAT. B
VISTO: avere Biordi
rsu lly

economico corrispondente alla posizione economica di tali dipendenti sostituisce ed assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato.

Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22/01/2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni.

Conformemente a quanto stipulato nel CCDI dell'anno 2016 per l'anno 2017 vengono destinati € 2.574,00 pari al 55% per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali sulla base dei criteri di cui al successivo punto 3) **su una quota massima di € 4.680,00.**

La selezione è riservata alle categorie D, C, PLA per l'anno 2017 con possibile decorrenza 01.01.2017.

L'importo non utilizzato nell'anno andrà a implementare il fondo che finanzia la prestazione individuale ed organizzativa del personale secondo il vigente Sistema di valutazione dell'ente. Nel caso di mancata approvazione delle relative graduatorie entro il 31.12.2017 le suddette risorse stabili sono destinate alla produttività collettiva.

b) finanziamento indennità di comparto.

A tal fine per l'anno 2017 verranno prelevate dal fondo di produttività risorse stabili pari a € 6.968,07.

Le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

c) Indennità di qualifica ai sensi art. 4 comma 3 CCNL 16 luglio 1996.

Alle posizioni economiche A e B è attribuita l'indennità annua di € 64,56 per un totale di € 185,51.

DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, per un totale di € 7.907,83

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a € 7.907,83 vengono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

1. Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, per un totale di € 4.631,00, da ripartire come segue:

a) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale

Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di € 1.570,00 le quali verranno erogate secondo le misure contrattuali vigenti:

a1) Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01/08/2002 e art. 36 CCRL 26/11/2004)

Sono individuate di seguito le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

rsu
Biordi
4

FP CGIL

CISL FP

rsu
lly



Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di € 1.320,00 le quali verranno erogate solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio.

- o Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico,
- o Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, ivi comprese le aiuole e il verde pubblico, e di segnaletica in presenza di traffico.
- o Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie.
- o Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, impianti di depurazione.
- o Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti da agenti inquinanti, eventi atmosferici.
- o Prestazioni di lavoro che comportano esposizione continuata a rischi derivanti da polveri di componenti metallici e contenenti ossidi metallici presenti all'interno dei toner.
- o prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente di attività che, per i luoghi di esecuzione (servizio su strada e accesso alla proprietà privata) ovvero modalità di esecuzione sono potenziali fonti di pericolo per l'integrità fisica del dipendente.

L'indennità di che trattasi, pari ad € 30,00 lorde mensili (da rapportare alla percentuale di lavoro a tempo parziale), compete ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui ai paragrafi sopradescritti per sole giornate di effettiva esposizione al rischio. Di seguito sono elencati i profili professionali – a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, il cui contenuto in termini di prestazioni richiedibili può configurare, nei confronti del personale in essi inquadrato, titolo al riconoscimento dell'indennità di che trattasi.

operaio coordinatore (es. squadra elettricisti, squadra giardinieri, squadra muratori/pittori, squadra segnaletica)
c.m.o.c. (es. elettricista, giardiniere, autista, tipografo, ruspista)
operaio coordinatore (es. coordinatore cimitero, custode, coordinatore necrofori)
autista patente D e CAP (autista scuolabus)
operaio comune
operaio autista / manutentore / servizi culturali
agente polizia locale

a2) indennità di maneggio valori (art. 61 CCRL 01/08/2002).

Sono destinate a tale scopo risorse per un totale di € 250,00 da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa. Gli importi dell'indennità giornaliera variano da € 0,51 a € 1,54 giornaliere, in proporzione del valore medio mensile dei valori maneggiati.

- a) € 1,00 die se il valore medio mensile dei valori maneggiati dalla struttura è fra i 100 € e i 500 €;
- b) € 1,20 die se il valore medio mensile dei valori maneggiati dalla struttura è fra i 500 € e i 1.000 €.
- c) € 1,54 die se il valore medio mensile dei valori maneggiati è superiore a 1.000 €.

5
Mancini

CISCFP

FP 6/16

RSU
Ny

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

b)compensi per attività disagiate

Sono destinate a tale scopo risorse per un totale di € 761,00 da erogare ai dipendenti che svolgono prestazioni lavorative i cui contenuti possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati:

b1)compensi per particolare articolazione orari di lavoro

Sulla base di criteri di ragionevolezza si stabilisce il valore mensile pari a € 29,00 comunque inferiore alla indennità di rischio.

Tale indennità viene erogata solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Sono destinate a tale scopo risorse per un totale di € 261,00 da erogare ai dipendenti di ruolo con la qualifica di operaio-autisti scuolabus che prestano servizio in orario mattutino e/o pomeridiano settimanale in rotazione fra loro, adeguandolo alle esigenze degli istituti scolastici ed evitando il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

b2)Indennità di disagio per gli interventi notturni durante le emergenze dovute a fenomeni calamitosi

Sono destinate a tale scopo € 100,00 per il 2017.

L'indennità compensa il disagio derivante dal rientro imprevisto in servizio straordinario ed in orario notturno, per interventi derivanti da emergenze dovute a fenomeni calamitosi.

L'indennità pertanto compensa il disagio derivante da prestazioni rese con immediatezza, imprevedibilità ed urgenza, in situazioni eccezionali e di emergenza, che comportano una straordinaria presenza nella giornata estesa alla fascia notturna.

Al personale che nelle condizioni sopra previste svolge il proprio servizio dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del mattino è riconosciuta una indennità di disagio pari ad € 29,00 per otto ore di servizio, ridotta in base alle effettive ore prestate nella fascia indicata.

Detto personale inoltre può optare per l'assenza del mattino o della giornata intera di servizio, dovuta per il giorno stesso, utilizzando gli istituti delle ferie, del recupero dello straordinario effettuato, o altro giustificativo.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

b3)Indennità di disagio per interventi urgenti al di fuori dell'orario ordinario resi dal personale impiegato in attività manutentive

Sono destinate a tale scopo € 400,00 per il 2017.

Per il personale non inserito nel servizio di reperibilità è prevista una indennità che compensa il disagio derivante dalla variazione, disposta e comunicata per motivi imprevisti, delle ulteriori prestazioni lavorative rispetto all'orario di lavoro programmato e già concluso per la giornata. Il rientro in servizio ha carattere di urgenza e immediatezza.

*Spese
Mandi*

*CISL FP
FP CGIL*

*RSU
hy*





L'indennità è riconosciuta per interventi che derivano da situazioni non programmabili e che possono comportare la messa a disposizione di recapiti privati e prestazioni straordinarie. Per queste ultime compete il compenso previsto dal CCRL.

Il compenso di € 29,00 è attribuito per chiamata.

La presente indennità erogata solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

c) sono destinate risorse pari a € 1.900,00 per compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (art. 30 CCRL 26/11/2004)

c1) le risorse pari a € 900,00 sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

1-compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, compensare altresì le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo di tali compensi può essere determinato fino a un massimo di € 300,00 a dipendente, per un fondo complessivo di € 900,00.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

c2) compensi per l'esercizio che comportino specifiche responsabilità (art.21 CCRL 01.08.2002 e smi)

Le risorse pari a € 1.000,00 sono destinate a retribuire l'indennità che spetta al personale cui sono conferite, con provvedimento formale, chiare e definite responsabilità e compiti.

1. L'indennità di responsabilità compete in caso di conferimento al singolo dipendente di chiare e definite responsabilità e compiti, individuati secondo i criteri generali stabiliti nel presente articolo.

Tali posizioni di responsabilità devono essere coerenti con il sistema organizzativo, impostato e formalizzato nell'Ente secondo le competenze previste negli ordinamenti.

2. Le posizioni di responsabilità, gli incarichi, le responsabilità di procedimento ecc. previste nel presente articolo, comunque rientranti nell'ambito delle competenze ascritte alle rispettive categorie di appartenenza, devono essere assegnati con provvedimenti formali e risultare esercitate attraverso atti, indicazioni formali nella corrispondenza, effettivo esercizio di poteri organizzativi (es. programmazione e primo assenso della concessione delle ferie), o altra forma che dimostri l'effettivo esercizio delle funzioni;

3. L'indennità quindi non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, né può essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale, né svolte dalla generalità dei dipendenti. Infatti essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità.

4. Il fondo per far fronte al pagamento della indennità di responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 2002, così come modificato dall'art. 30 del CCRL 2004, è definito annualmente con accordo di cui all'art. 4 c.2 lett. A) del CCRL 2002.

5. L'indennità di responsabilità deve remunerare l'esercizio delle funzioni effettivamente svolte e spetta pertanto unicamente per il periodo di servizio effettivamente prestato.

Handwritten signature: Simone Pavesi

Handwritten initials: CISL FP 3

Handwritten initials: FP CGIL R

Handwritten initials: RSU R

Si individuano i seguenti profili professionali:

- personale di Cat. B e C cui sono attribuite con specifico atto formale le mansioni di capo operaio, con funzioni di coordinamento e direzione con interrelazione diretta con i responsabili degli altri servizi dell'ente, per l'importo di € 1.000,00 annuali;

- personale di Cat. C e D con responsabilità di procedimento e struttura, che comportano autonomia decisionale con l'individuazione di soluzioni immediate, anche in situazioni di emergenza, anche se sovraordinato da un dipendente incaricato di P.O. fermo restando funzioni e poteri dell'incaricato di P.O., per l'importo di € 1.000,00 annuali.

Per responsabilità di procedimento e struttura si intende la responsabilità di portare a compimento, per la parte di competenza, le attività e i procedimenti assegnati, anche mediante organizzazione della struttura.

L'indennità di responsabilità deve remunerare l'esercizio delle funzioni effettivamente svolte e spetta pertanto unicamente per il servizio effettivamente prestato.

Il conferimento dell'indennità è effettuato dall'incaricato di P.O. competente sulla base delle funzioni e responsabilità assegnate e del periodo di effettivo svolgimento delle stesse. L'indennità sarà correlata all'effettiva presenza in servizio ed al formale svolgimento delle mansioni.

Qualora la nomina intervenga in corso d'anno l'indennità sarà erogata proporzionalmente alle mensilità di effettivo servizio. Per i periodi di sostituzione il compenso spettante al titolare è proporzionalmente ridotto.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

Il conferimento dell'indennità è effettuato su atto della PO che attesta l'effettiva assunzione delle responsabilità e compiti, a suo tempo assegnati, ed il periodo di effettivo svolgimento dello stesso.

L'indennità è corrisposta annualmente.

d) Compensi per il personale delle forme associative Art. 48 CCRL 2006.

Le risorse pari a € 400,00 sono destinate a retribuire il compenso ai dipendenti assegnati ad uffici associati, parzialmente utilizzato dalle Unioni dei Comuni, dai servizi in convenzione o da altri enti tra loro convenzionati.

E' previsto un compenso pari a € 40,00 mensili per n. 1 agente di polizia assegnato all'ufficio P.L. associato, rapportati alle sole giornate di effettiva prestazione lavorativa.

2. Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva, per un totale di € 4.076,83 (3.276,83 + 800,00) da ripartire come segue:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

CISL FP
J

FP CGIL

RSU
L



Sulla base di tali principi le risorse pari a € 3.276,83, (più economie residuali derivanti dall'applicazione del presente contratto) sono utilizzate per compensi incentivanti la produttività dell'anno 2017 per finanziare progetti obiettivo approvati con deliberazione Giuntale e determinazione aree comunali previa validazione dell'OIV dell'Ente, in applicazione del vigente Sistema di Valutazione Permanente.

b) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 73, comma 2, lettera K) CCRL 2006

Le risorse sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti per un fondo pari a € 800,00 (al lordo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione) per l'anno 2017.

Tale fondo risulta autoalimentato da apposite entrate ed ha pertanto destinazione vincolata.

Resta inteso quindi che eventuali economie non possono essere utilizzate per incrementare altre voci del fondo incentivante.

3. APPROVAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA:

Si richiama la deliberazione n. 30 dd. 29.02.2016 con cui la Giunta Comunale ha approvato i criteri per la progressione economica all'interno delle categorie che costituiscono un allegato al Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi.

4. DISPOSIZIONI PARTICOLARI:

a) Modalità di gestione delle eccedenze di personale

Si dà atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 dd. 28.11.2016 non sono state rilevate situazione né di eccedenza né di esubero per l'anno 2017.

a) Abrogazione

Dalla data della stipula del presente contratto sono disapplicate tutte le disposizioni contenute nei contratti precedenti con essi incompatibili.

Devono inoltre considerarsi nulle le norme in contrasto con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o statali.


Letto, confermato e sottoscritto.

Sagrado li, 10 aprile 2018


LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente dott.ssa Ivana BIANCHI





CISL FP
3
FP CGIL


LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

Loty Daur



~~Prontesa~~ 2017.doc

OO.SS. Territoriali

CISL FP *F*

FP CGIL *A. Colonna*