

COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2017

Il giorno ventotto del mese di dicembre anno 2017 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Nole composta dai Sigg.ri:

BARBATO Dott.ssa Susanna – Segretario Comunale e Responsabile Settore Amministrativo

MANCONI Mario - Responsabile Settore Vigilanza

MIGALE Vincenzo – Responsabile Settore Economico Finanziario

e le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

MECCA Vittorio - C.G.I.L. - F. P.

TRUFFA Diego - C.I.S.L. - F.P.

CUTAIA Maurizio - UIL F.P.L.

R.S.U.

DE MATTEO Maria - CGIL - F.P.

AIMONE CAT Pierluigi - R.S.U. CISL F.P.

AUDO Marco - R.S.U. UIL F.P.L.

hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Le parti

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'1/4/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possano porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

Dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL dell'01/04/1999 e dall'art. 16 del CCNL del 31/03/1999;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.17 CCNL del 1/4/99

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato integrativo, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017.



2

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, hanno effetto per il periodo 01/01/2017 – 31/12/2017. Il presente contratto sostituisce ed abroga, per le parti non compatibili, i precedenti contratti collettivi aziendali stipulati nell'ambito dell'Ente.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

ART. 3 – CONTROVERSIE ED INTERPRETAZIONE AUTENTICA

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; nel quale 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 4 - COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della performance ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per l'annualità 2017 la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei limiti e dei vincoli imposti dalla normativa vigente.
2. Il fondo di cui al comma 1 è ripartito con i criteri, importi e modalità indicati nei seguenti articoli del contratto, con destinazione alle seguenti voci:
 - a) indennità di comparto, con i criteri e secondo le modalità di cui all'art. 33 del CCNL del 22/01/2004;
 - b) compensi per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 17/i del CCNL 22/01/2004;
 - c) corresponsione degli incrementi retributivi derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, già attribuiti alla data del 01/01/2011;
 - d) erogazione di compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi;
 - e) indennità di turno, rischio e disagio;
 - f) erogazione delle risorse inserite ai sensi dell'art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999;
 - g) erogazione delle risorse inserite ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999.



ART. 5 – INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
(art. 17/a CCNL 01/04/1999)

1. Il fondo per l'incentivazione della produttività è determinato, per l'anno 2017 in € 29.562,17.
2. La quota massima a disposizione per ogni dipendente viene così determinata:
 - 1) Primo riparto in base alle seguenti fasce:
CAT. B: € 950,00
CAT. C: € 1.300,00
CAT. D: € 1.400,00
 - 2) Le cifre procapite così ottenute vengono riproporzionate in base alla percentuale di tempo lavorato;
 - 3) L'avanzo generatosi viene distribuito in egual misura tra tutti i dipendenti partecipanti al riparto del fondo per la produttività.
3. Il fondo viene ripartito attraverso quanto dettato dalla metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale comunale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 26/04/2012.
4. Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:
 - 1) Fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane e finanziarie;
 - 2) Fase intermedia di verifica ed adozione di eventuali correttivi agli obiettivi assegnati;
 - 3) Fase finale di giudizio con consegna delle schede di valutazione.Ogni Responsabile di posizione organizzativa definisce le performance attese ed effettua la valutazione del personale che coordina direttamente, spetta invece all'Organismo Indipendente di Valutazione una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione.
5. Si concorda di attuare, in via sperimentale, i seguenti criteri per la misurazione della performance:
 - Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali: peso 50%
 - Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi: peso 50%, con l'impegno ad effettuare un confronto tra responsabile di settore e dipendente al momento della verifica intermedia ed al momento della consegna della scheda di valutazione.
6. Il criterio di ripartizione delle somme assegnate è il seguente:
 - Valutazione complessiva da 0 a 50 punti: retribuzione pari a zero;
 - Valutazione complessiva da oltre i 50 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.
7. Le economie prodotte dopo la prima fase di distribuzione del fondo vengono distribuite automaticamente sulla base della valutazione conseguita da ciascun dipendente.

ART. 6 - COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTINO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 22/01/2004)

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01/04/1999, come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di ufficiale di anagrafe - € 300,00 annui;
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di ufficiale di stato civile - € 250,00 annui;
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di ufficiale elettorale - € 300,00 annui;
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di protezione civile - € 100,00 annui.

4



2. Tale indennità è corrisposta a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata 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) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.
4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulative.

ART. 7 – INDENNITA' DI TURNO

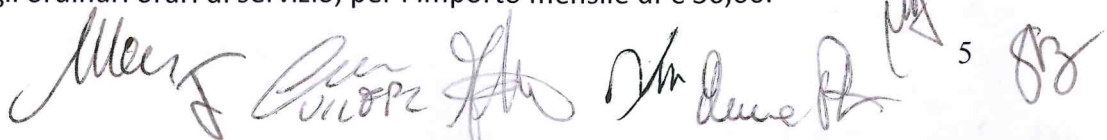
1. L'attività di turnazione è prevista e disciplinata dall'art. 22 del CCNL 19/09/2000, il quale, al comma 1, dispone che gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possano istituire turni giornalieri di lavoro, per coprire un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
2. Al personale con orario di servizio articolato in turni spetta la percezione di una indennità volta a compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, calcolata incrementando la retribuzione oraria presa in considerazione dalla disciplina contrattuale (art. 52 comma 2 lettera c) del CCNL 14/09/2000 come sostituito dall'art. 10 CCNL 09/05/2006) della percentuale di maggiorazione del 10%, nel caso di codesto Ente, in quanto il turno è suddiviso tra antimeridiano e pomeridiano, da effettuarsi nei giorni feriali e compete solo per i periodi di effettiva prestazione lavorativa, pertanto per ogni giorno di assenza dal lavoro a qualunque titolo essa non può essere corrisposta.
3. La corresponsione dell'indennità turno avviene mensilmente, sulla base della prestazione lavorativa effettuata nel mese precedente.
4. A titolo previsionale viene assegnato per l'anno 2017 un budget di € 4.500,00 alla corresponsione di tale indennità, destinato al personale addetto alla Polizia Municipale con orario articolato su due turni.

ART. 8 – INDENNITA' DI RISCHIO

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta al personale che offre prestazione lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. L'indennità è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 CCNL 22.01.2004) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio; in caso di assenza a qualsiasi titolo (ferie, permessi, malattia, ecc...) verrà effettuata la decurtazione di € 1,15 (dipendenti con rapporto di lavoro su sei giorni alla settimana) per ogni giorno di assenza.
3. L'indennità viene corrisposta annualmente.
4. Per l'anno 2017 non si evidenziano prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

ART. 9 – INDENNITA' DI DISAGIO

1. L'indennità di disagio è prevista dall'art. 17 comma 2 lettera e) del CCNL 01/04/1999 e destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, nelle modalità descritte dai punti seguenti.
2. Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro: da corrispondersi al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orario non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, per l'importo mensile di € 30,00.

 5

Il valore mensile di tale indennità è stabilito in € 30,00.

L'indennità viene corrisposta annualmente.

Ai fini della corresponsione dell'indennità essa è da erogarsi al personale addetto al servizio scuolabus e quantificata, preventivamente, in € 270,00 pro capite, relativa al solo periodo di funzionamento degli scuolabus (anno scolastico);

3. Indennità di disagio connesso all'espletamento di servizi "su chiamata": da corrispondersi al personale che sia chiamato all'espletamento di servizi al di fuori dell'orario di lavoro per eventi eccezionali e non prevedibili, alle seguenti condizioni:

- La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi eccezionali o che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità oppure per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile.
- La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di reparto e dal Segretario Comunale.

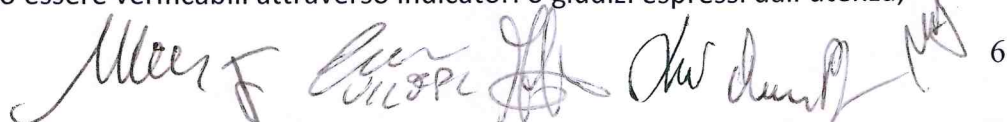
Il valore di tale indennità è previsto in € 20,00 a chiamata.

ART. 10 – CONDIZIONE PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE INSERITE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 2 DEL CCNL 01/04/1999

1. In base alla disciplina contrattuale, la condizione per l'applicazione dell'incremento di cui si tratta è rappresentata dall'accertamento preventivo da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità, ovviamente individuati e definiti in via preventiva.
2. Le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'01/04/1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro legale di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale.
3. Per l'anno 2017 non vengono inserite nel fondo risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999, ai fini del rispetto del tetto dato dall'importo del fondo 2015 (art. 1, comma 236, L. 208/2015).

ART. 11 – CONDIZIONE PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE INSERITE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 01/04/1999

1. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di nuovi 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 con la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
2. Le condizioni per l'avvio dei processi di riorganizzazione, remunerati con tali risorse, sono le seguenti:
 - Devono prevedere un miglioramento quali-quantitativo dei servizi concreto, tangibile e verificabile;
 - Il fatto deve essere verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
 - I risultati devono essere verificabili attraverso indicatori o giudizi espressi dall'utenza;

 6

- Gli obiettivi devono prevedere un maggiore impegno del personale interno;
 - Le risorse vanno correlate al grado di importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone.
3. L'erogazione di tali risorse avviene a consuntivo, previo accertamento da parte dell'O.I.V. del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
 4. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economie di bilancio per l'Ente.
 5. Per l'anno 2017 non si prevede l'inserimento di somme aggiuntive volte a finalizzare progetti art. 15 comma 5.

**ART. 12 – RISORSE PER INCENTIVARE L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE INTERNA
E PER LA REDAZIONE DEGLI ATTI DI PIANIFICAZIONE (ART. 17/G CCNL 01/04/1999)**

Secondo quanto disposto dall'art. 113 – D.LGS. N. 50/2016 - Incentivi per funzioni tecniche:

1. Gli oneri inerenti alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell'esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione quando previsti ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione di un progetto esecutivo completo in ogni dettaglio fanno carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti.
2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione.
3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo

7



dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

4. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.
5. L'erogazione avverrà previa approvazione di idoneo regolamento.

**ART. 13 – RISORSE INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE
ADDETTO ALL'UFFICIO TRIBUTI (ART. 17/G CCNL 01/04/1999)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 59 comma 1 del D.Lgs. n. 446/1997, dall'art. 16 del Regolamento Comunale per l'applicazione dell'ICI viene destinato, per l'anno 2016, un fondo corrispondente al 10% degli incassi per evasione ICI anni precedenti.
2. Il fondo, preventivato in € 500,00 comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali ed irap a carico dell'Ente ed adeguato successivamente alle effettive somme incassate nell'anno, verrà ripartito in egual misura tra gli addetti all'ufficio tributi dell'Ente.
3. In caso di assenza in organico di uno dei dipendenti, la percentuale spettante verrà ripartita tra gli altri dipendenti con lo stesso criterio di cui al punto precedente.
4. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Prima della liquidazione dell'incentivo verrà effettuata la verifica sulla effettiva consistenza dei compensi da erogare quindi, trattandosi sostanzialmente di una "partita di giro", verranno adeguate le risorse sia nella parte relativa alle entrate (costituzione del fondo) che nella parte relativa alle spese (ripartizione del fondo).

Art 14 – PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 208 comma 4 lettera "c" del D.Lgs. n. 285/2012 e s.m.i nel quale è prevista la possibilità di destinare una quota dei proventi delle sanzioni amministrative derivanti da violazione Codice della Strada al fondo integrativo di previdenza ed assistenza per il personale addetto alla Polizia Municipale ed in conformità all'art. 17 del CCNL 21/01/2004 è stata stipulata apposita convenzione con il Circolo Ricreativo Dipendenti Comunali di Torino per la gestione per conto del Comune di Nole delle somme accantonate;
2. Considerato quanto disposto dal CCDI 2002/2005 art. 19 che ha stabilito che venisse destinata al fondo previdenza ed assistenza della Polizia Municipale una quota pari al 10% degli introiti per sanzioni amministrative per violazione C.d.S. e l'accordo del 09/10/2009 che ha stabilito un tetto massimo di € 52.000,00 (a consuntivo) quale base di calcolo onde evitare indebite strumentalizzazioni su "incentivi a sanzionare", oltre al verbale n. 3 del 18/07/2013 che ha stabilito la riduzione al 5% della percentuale prevista, si è presunto, per l'anno 2017, l'accantonamento dell'importo di € 2.500,00.

ART. 15 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

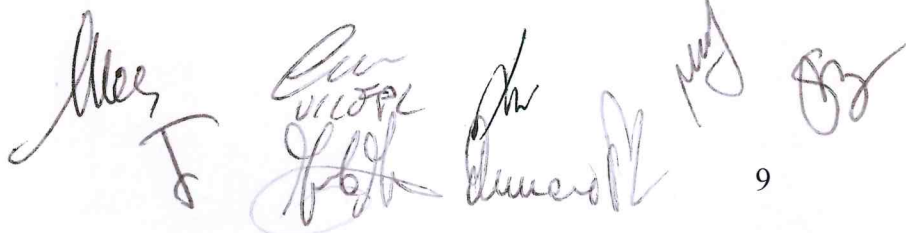
1. A partire dal 1° gennaio 2015 sono cessati gli effetti di contenimento delle spese di personale previste dall'art. 9 del DL 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominati e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo).
2. 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:
 - Le amministrazioni riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
 - Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi individuati dal sistema di valutazione.
3. Per disciplinare le modalità di accesso e di svolgimento delle progressioni orizzontali, vengono approvati i criteri di cui all'articolo successivo.
4. Le somme da destinare alle progressioni orizzontali vengono stabilite annualmente in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto della normativa vigente.

ART. 16 – CRITERI PER L'ACCESSO E LO SVOLGIMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 01/04/1999

Il sistema di progressione economica all'interno della categoria è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturata nel tempo dai dipendenti nell'ambito dei criteri stabiliti dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999.

I percorsi di progressione economica orizzontale sono attribuiti, nella misura delle risorse finanziarie all'uopo rese disponibili e secondo i criteri concordati con le rappresentanze sindacali, con modalità selettive sulla base di specifici requisiti predefiniti, nel rispetto dei vincoli giuridici ed economici previsti dalla normativa di riferimento, sulla base dell'arricchimento professionale conseguito dal dipendente, osservato in sede di valutazione della prestazione annuale.



CRITERI PER LA PARTECIPAZIONE

Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che, siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nel Comune di Nole. Al fine del raggiungimento di tali requisiti si valuta il periodo di servizio prestato in analoga categoria presso altri enti per chi sia transitato per mobilità;
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppur comminato per iscritto);
- c) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel biennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 50 punti: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 50 punti: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (B,C,D) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dai punteggi che verranno attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali ed affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

E' stabilito in 15 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Entro 15 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Responsabile del Settore Affari Generali prende in esame i ricorsi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.

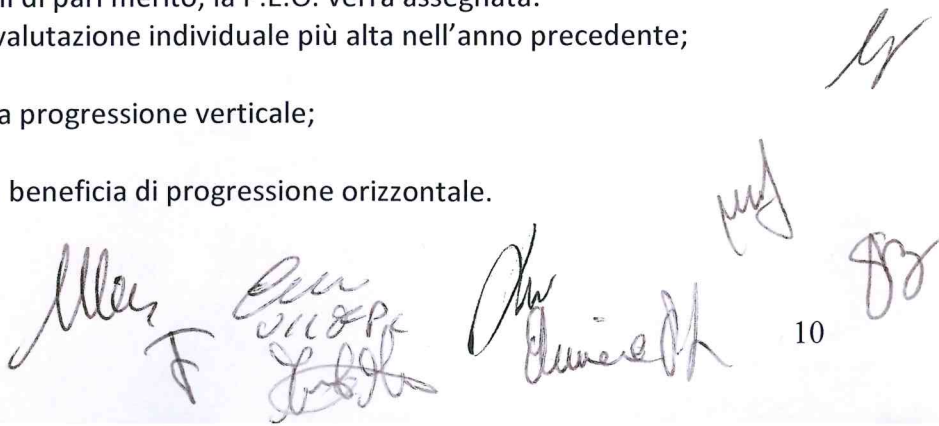
Accederanno alla progressione economica orizzontale il 50% dei dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria e comunque nel limite del budget economico destinato a tale istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Qualora effettuate tutte le P.E.O. attribuibili utilizzando il budget annuo assegnato si dovessero verificare degli avanzi, gli stessi confluiranno nel Fondo destinato alla remunerazione della performance collettiva.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. verrà assegnata:

- al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nell'anno precedente;
- In caso di ulteriori pari merito:
- al dipendente che non proviene da progressione verticale;
- In caso di ulteriore pari merito:
- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. The number 10 is written at the bottom right.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in modo consensuale il significato della clausola controversa.

Le progressioni vengono effettuate sulla base delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti quello di contrattazione, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di contrattazione.

Per l'anno 2017 sono state effettuate n. 4 progressioni orizzontali con decorrenza 01/01/2017, sulla base dei criteri stabiliti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2016.

FATTORI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria viene redatta utilizzando i criteri di valutazione sottoelencati, parametrati rispetto al punteggio massimo conseguibile all'interno di ogni categoria.

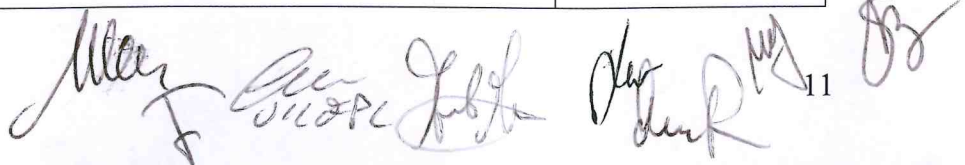
CRITERI:	PESO
1) VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA NEGLI ULTIMI DUE ANNI PRECEDENTI	90
2) ANZIANITA' DI SERVIZIO PRESSO L'ENTE	5
3) NUMERO PROGRESSIONI DI CARRIERA GIA' RICONOSCIUTE	5
TOTALE	100

ART. 17 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo per l'anno 2017 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, adeguandolo alle disposizioni dell'art. 9 comma 2 del DL 78/2010 e della Legge di Stabilità 2016.

In ragione di ciò, le risorse integrative per l'anno 2017 sono state così determinate:

RISORSE STABILI	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c 2 CCNL 2002-05)	58.322,84
Incrementi CCNL 2002-05 (art. 32 cc 1,2,7)	6.856,99
Incrementi CCNL 2004-05 (art. 4 cc 1,4,5 parte fissa)	2.938,52
Incrementi CCNL 2006-09 (art. 8 cc 2,5,6,7 parte fissa)	3.733,64
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 – n. 1 CCNL 2008-09)	1.218,71
Ria ed assegni ad personam personale cessato (art. 4 c 2 CCNL 2000-01 – dal 2011)	9.336,21
Riduzioni fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi esternalizzazione	-7.209,56
Consolidamento decurtazione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010	- 3.218,40
Decurtazione per rispetto limite salario accessorio 2016	- 150,56
TOTALE RISORSE STABILI	71.828,39



RISORSE VARIABILI	
Risorse ex art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	0,00
Risorse ex art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999 Integrazione in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o riorganizzazione di quelli esistenti	0,00
Recupero evasione ICI	500,00
Quote per la progettazione (art. 15 c. 1 lett K CCNL 1998-2001 – art. 92 cc 5,6 D.Lgs. 163/2006)	0,00
Economie fondo straordinario confluite (art. 14 c 4 CCNL 1998-2001)	36,67
TOTALE RISORSE VARIABILI	536,67

TOTALE FONDO 2017	72.365,06
--------------------------	------------------

**ART. 18 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI**

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

A) € 23.851,50 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 17 lett. b) CCNL del 01/04/1999

B) € 10.756,39 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/01/2004

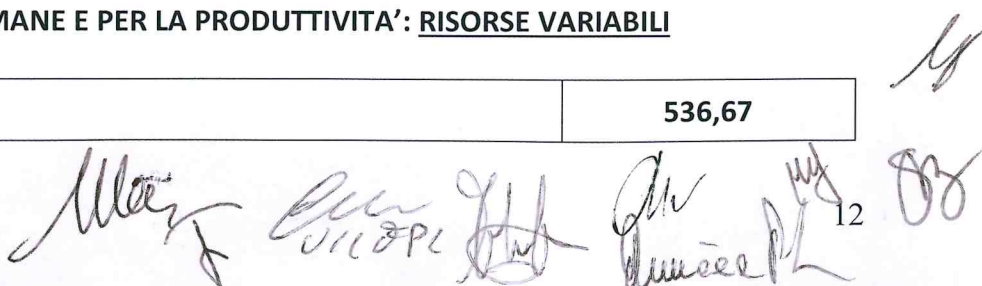
RISORSE STABILI	71.828,39
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett. b) CCNL del 01/04/1999	23.851,50
Indennità di comparto (art.33 c. 4 CCNL del 22/1/2004)	10.756,39
TOTALE DESTINAZIONI	34.607,89

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

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	37.220,50
-----------------------------------	------------------

**ART. 19 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI**

TOTALE RISORSE VARIABILI	536,67
---------------------------------	---------------



 12

AVANZO RISORSE DISPONIBILI DA PARTE STABILE	37.220,50
--	------------------

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	37.757,17
UTILIZZO	
Art. 17 comma 2 lettera d) CCNL 01/04/1999 Quota riservata al pagamento dell'indennità turno, rischio ecc.	4.000,00
Art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/1999 Quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate	270,00
Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/1999 Quota per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	29.562,17
Art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 01/04/1999 Quota riservata per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale	1.425,00
Recupero evasione ICI	500,00
Somme non distribuite	2.000,00
TOTALE DESTINAZIONI	37.757,17

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

BARBATO dott.ssa Susanna

MANCONI Mario

MIGALE Vincenzo

per la delegazione di parte sindacale:

MECCA Vittorio – C.G.I.L. – F. P.

TRUFFA Diego - C.I.S.L. - F.P.

CUTAIA Maurizio - UIL F.P.L.

DE MATTEO Maria – R.S.U.

AIMONE CAT Pierluigi – R.S.U.

AUDO Marco - R.S.U. UIL F.P.L.