



COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL AUTONOMIE LOCALI 1998/2001)

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

(art. 10 CCNL 01.04.1999)

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

- Battaglia Agostino - autorizzato alla stipula del presente accordo con deliberazione della Giunta Comunale n. 336 del 17/11/2016, dichiarata immediatamente eseguibile;

Parte sindacale:

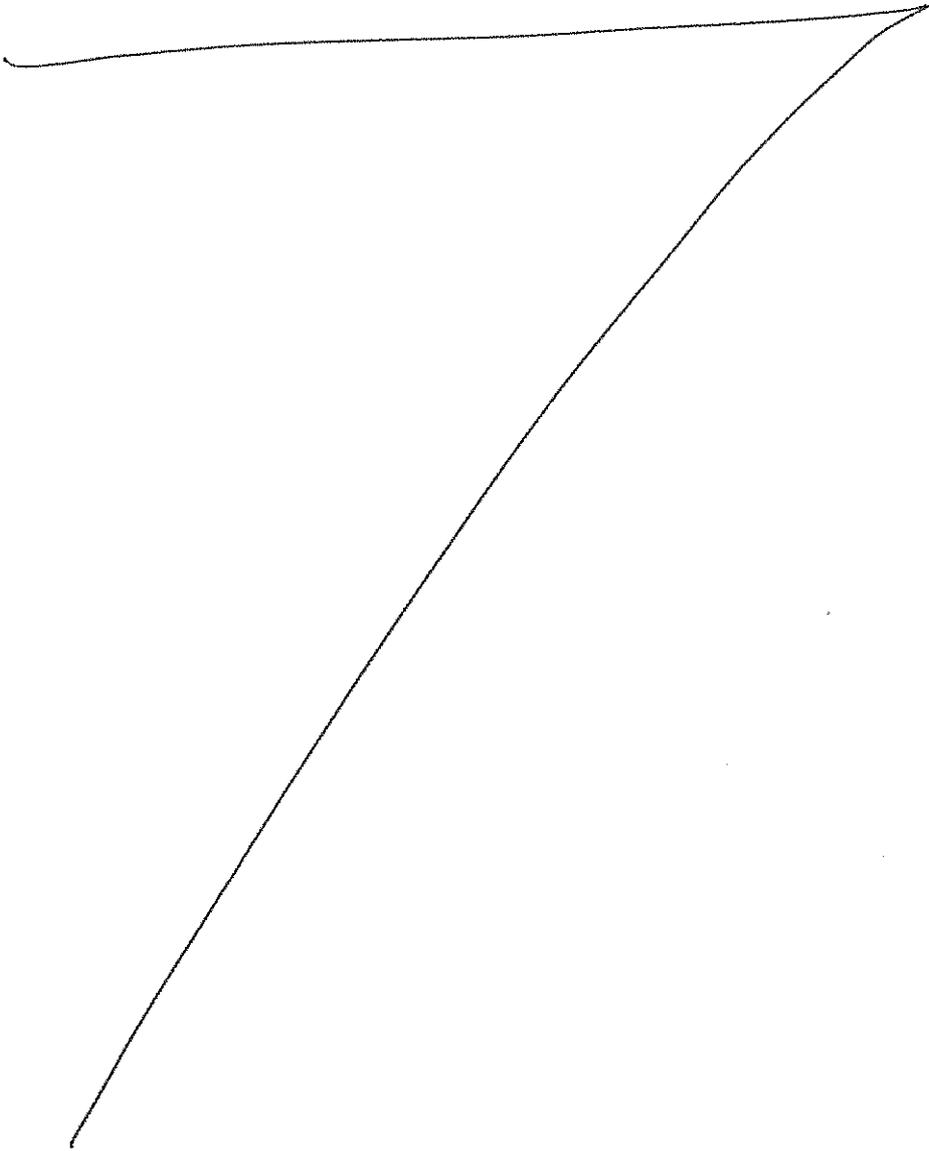
la R.S.U. - SCORZATO SILVANO SIMIONATO BERGHO MONTEFORTE ANTONIO

le OO.SS. territoriali - CGIL FA *Giuseppe Vantini*
..... C.I.S.L. FP SILVIA CARRARETTO
CSA - BERTUZZO ALESSANDRA
UIL - PINTON UBERTO

L'anno 2016, il giorno 21 del mese di novembre, alle ore 13,30 presso il Comune di Castelfranco Veneto si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa previsti dall'articolo 4 del CCNL 01.04.1999, definendo quanto segue:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di verificare dopo la prima applicazione dell'articolo 6, commi 6 e 7, se confermare o modificare i criteri di distribuzione, così come definiti dalla richiamata norma.



CISL FP

COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 - 2018

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

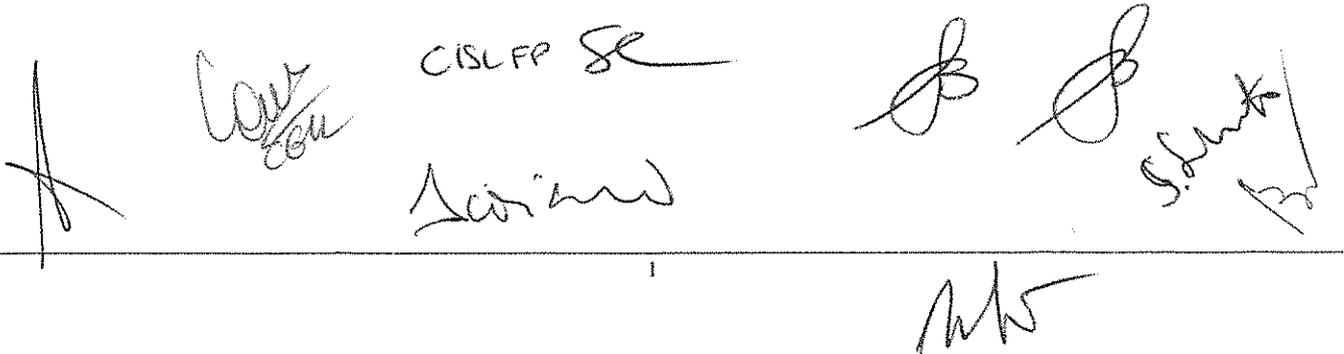
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2016. Nel caso la prossima contrattazione collettiva o altre norme rendano necessaria la revisione del contratto, o le parti ne riscontrino la necessità, il presente contratto verrà ridiscusso prima della scadenza triennale.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, another signature is written above the word 'CON'. Further right, the text 'CISL FP SE' is written above a signature. Below this, the name 'Loriano' is written. To the right of 'Loriano', there are two more signatures. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'M. S. ...'.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) sono rese disponibili –nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) 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.

Art. 5 – Strumenti di premialità ed utilizzo delle risorse

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare la produttività, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).
 - e) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D. Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

BW

CISL FP SE

LOWE
CISL

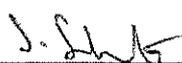
MS B

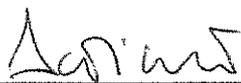
2
S. S. S.

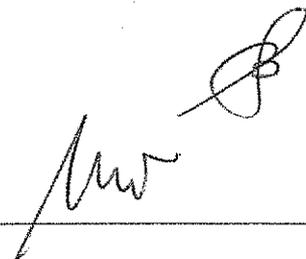
- e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Nell'erogazione degli incentivi di produttività non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze, è il dirigente che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva le salvaguardia delle assenze che normative o contratti di lavoro nazionali impongono di tutelare con norme di maggior favore). A tal fine, la scheda di valutazione sarà implementata in modo che il dirigente possa tener conto della continuità - discontinuità della prestazione.
5. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:
- A: 1,00
B: 1,10
C: 1,20
D: 1,30
6. Una volta definito l'importo del fondo risorse decentrate da destinare alla "produttività individuale", verrà ripartito tra i settori il budget teorico spettante, sulla base dei seguenti parametri: categoria di appartenenza, assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, eventuale rapporto a tempo parziale, eventi che non danno diritto a produttività espressamente definiti dal contratto (ad esempio aspettativa, congedo straordinario articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151, ecc...).
7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata prendendo come riferimento il valore di produttività teorico calcolato sulla base del parametro di categoria, di tempo parziale ed eventuale periodo di servizio (assunzione o cessazione nel corso dell'anno). Esso costituirà la base per calcolare l'importo corrispondente alla fascia di collocamento. I resti che si venissero a determinare verranno distribuiti alle fasce C, D ed E, all'interno del settore, con ultima attribuzione alla fascia E o con riporto all'anno successivo.

CISE FP 











CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dai contratti vigenti.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Ai fini della compilazione della graduatoria per la progressione orizzontale si terrà conto dei seguenti fattori della scheda di valutazione:
 - Capacità organizzative e di gestione: punteggio in trentesimi x 1/3
 - Competenza professionale e capacità tecnica: punteggio in trentesimi x 2/3
4. Il punteggio utile all'inserimento in graduatoria è dato dalla media delle due migliori valutazioni conseguite negli ultimi tre anni, con la modalità indicata al comma precedente
5. Fermo quanto previsto al comma 2, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
6. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
7. Per poter effettuare la progressione orizzontale è necessario aver conseguito, in ciascun anno dell'ultimo triennio, un punteggio complessivo non inferiore a 24/30. Il punteggio complessivo ai fini del presente comma non terrà conto del fattore di valutazione riferito alla continuità della prestazione (art. 6 comma 4).
8. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale, la relativa ripartizione tra le categorie e la decorrenza.

CISL FP SR

laurea
con
Adriano

A
B
S. Sant
M. M.

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

Art. 8 – Principi generali

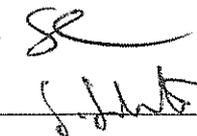
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

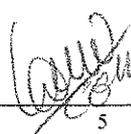
Art. 9 – Indennità di rischio

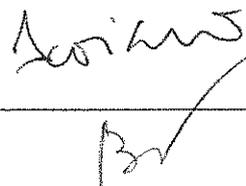
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 in € 30,00). Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
3. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 10 – Indennità di disagio

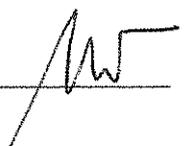
1. L'indennità di disagio viene corrisposta in relazione alla presenza di una particolare articolazione dell'orario di lavoro in essere o di successiva introduzione su iniziativa dell'Amministrazione Comunale.

CISL FP 


5









2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione del singolo dipendente, chiamato a svolgere attività lavorative con modalità che risultano disagiate rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere
3. I fattori rilevanti di disagio sono connessi a una prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; (a titolo di esempio, una prestazione lavorativa che abitualmente viene resa con tre rientri giornalieri si può considerare disagiata, perché particolarmente limitativa dell'autonomia temporale del singolo)
4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (sulla base dei criteri e fattori di cui ai commi precedenti) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.
5. L'indennità viene stabilita in € 30,00 mensili ed è corrisposta mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità maneggio valori

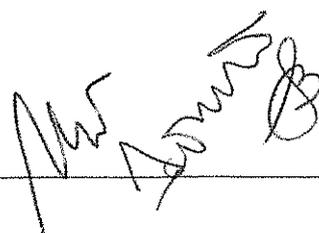
1. Al personale che, in forza di un provvedimento formale, è addetto in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro compete un'indennità per i soli giorni lavorativi di effettivo svolgimento della mansione, con esclusione quindi di ferie, malattia, ecc. o altri impedimenti, anche lavorativi (es. missioni).-
2. L'indennità è così commisurata:
 - a) maneggio di denaro di importo annuo non inferiore a € 3.000,00 indennità di € 0,52 giornaliera
 - b) maneggio di denaro di importo annuo non inferiore a € 8.000,00 indennità di € 1,03 giornaliera
 - c) maneggio di denaro di importo annuo non inferiore a € 15.000,00 indennità di € 1,55 giornaliera
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, con riguardo al rendiconto presentato da ciascun dipendente interessato.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)

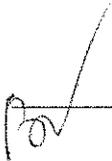
1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
 - a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

CSC FP 

Carri
con





Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

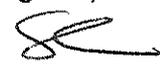
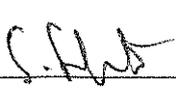
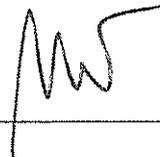
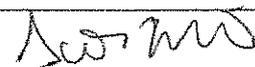
b) Responsabilità gestionale, che comprende

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO

5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Dirigente applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

CISC FP 
S. A. 
BV     


TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a. RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 0 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti da 0 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 0 a 5

PUNTEGGI

Oltre 41 Punti
Da 11 a 40 punti
Inferiore a 11 punti (minimo 9)

INDENNITA'

€. 2.500,00;
indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto
€. 500,00;

Art. 14 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

CISL FP SR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 16 – Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06.07.2011, convertito, con modificazioni, in Legge n. 111 del 15.07.2011, le parti riconoscono la validità e l'utilità dei piani di razionalizzazione (P.d.R.) ai fini dell'incremento delle risorse decentrate;
2. Entro il 31 marzo di ogni anno l'Amministrazione potrà adottare piani triennali di:
 - a. Razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
 - b. Riordino e ristrutturazione amministrativa;
 - c. Semplificazione e digitalizzazione;
 - d. Riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche);
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate potranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa. Una quota fino al 50% di tale somma verrà distribuito al personale direttamente interessato, utilizzando il sistema di valutazione vigente; la parte residua del risparmio è destinata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi;
4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei Revisori dei Conti, in collaborazione con l'O.I.V., il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi;
5. I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale;
6. Le parti concordano che per l'attribuzione dei risparmi al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. si farà riferimento al sistema di valutazione della performance adottato presso l'Ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 18 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

*Carri
con*

CISL FP *SC*

A

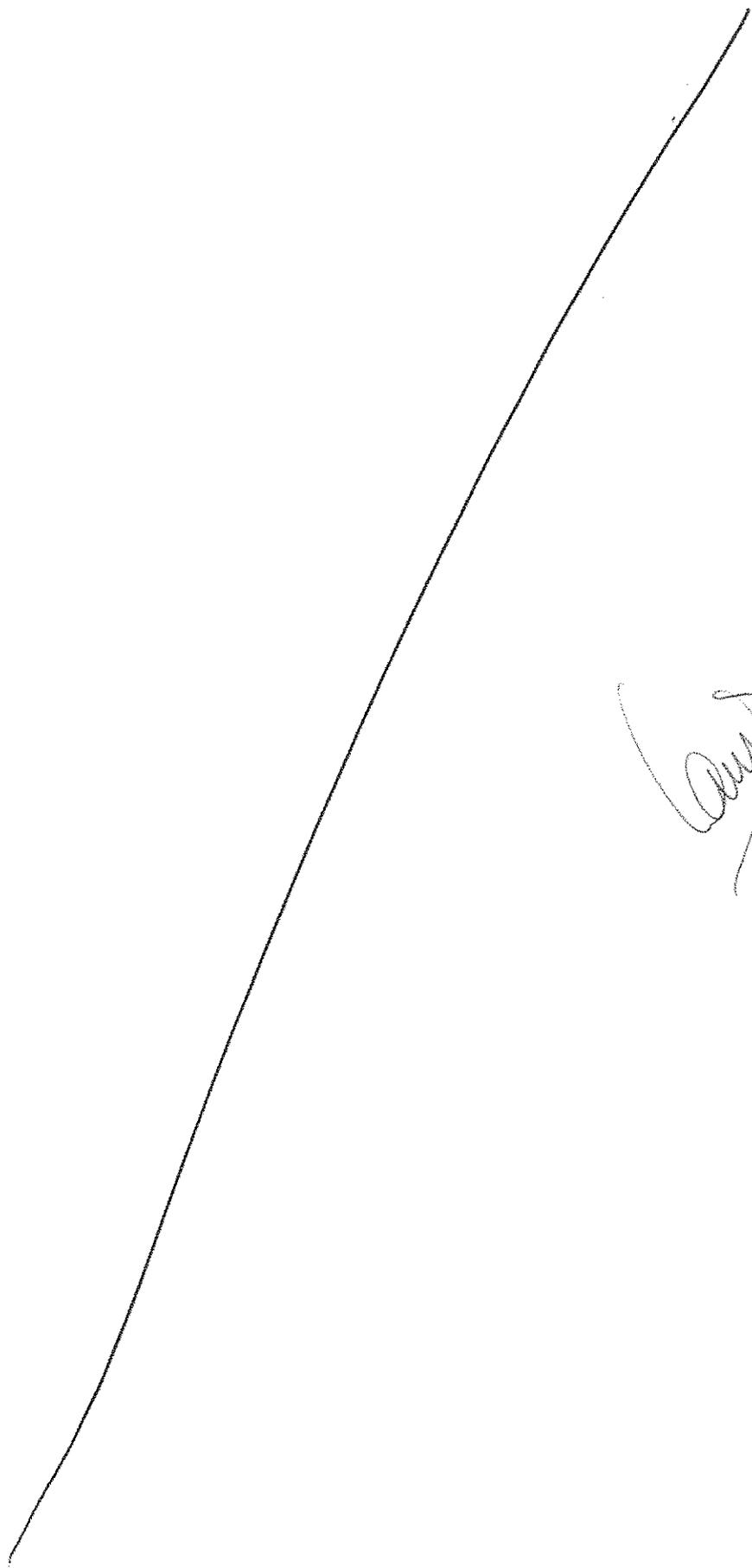
B

S. F. H. K.

Scor info

M

BW



And
on
forward
A