COMUNE DI MALVAGNA

PROV.DI MESSINA

DELIBERA N°29 REG. **DEL 13.04.2016**

COPIA DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA MUNICIPALE

Oggetto:APPROVAZIONE SCHEMA DI PIATTAFORMA DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATA.

,

L'anno **2016** il giorno **13** del mese di **Aprile** alle ore **18,00** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione notificato a norma di legge, si è riunita la Giunta municipale con l'intervento dei signori:

N°	Componenti		presente	assente
1.	**Cunsolo Giuseppe**	**Sindaco Presidente**	x	
2.	**Caggegi Gabriella**	**Assessore**	x	
3.	**Mobilia Filippo**	**Assessore**	x	
4.	**Russotti Giuseppe Pasquale**	**Assessore**	x	
5.	**Orlando Luca Giuseppe**	**Assessore**	x	

Presenti n. **5**	assenti n.

Presiede il Sindaco Cunsolo Giuseppe
Assenti gli Assessori:
Segretario comunale dott.Puglisi Salvatore Marco
Il Presidente, constatato il numero legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- VISTA la proposta avente come oggetto:

APPROVAZIONE SCHEMA DI PIATTAFORMA DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATA.

VISTO che la superiore proposta ha riportato i pareri favorevoli di:

2- Del responsabile del servizio, per quanto attiene la regolarità tecnica;

2- Del responsabile del servizio per quanto attiene la regolarità contabile

- RITENUTO di dover approvare la predetta proposta;
- VISTO l'Ordinamento Amministrativo degli EE. LL . vigente nella Regione Siciliana;
- VISTA la L.R. N. 30/2000;

Con voti unanimi, espressi a norma di legge

DELIBERA

Di Approvare la proposta sopra citata avente come oggetto: APPROVAZIONE SCHEMA DI PIATTAFORMA DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATA.

-RITENUTO di dover approvare la predetta proposta.

-VISTO l'ordinamento Amministrativo degli EE.LL. vigente nella regione Siciliana.

-VISTA la L.R N° 30/2000.

-Con voti unanimi, espressi a norma di legge.

Di approvare la proposta sopra citata avente come oggetto: : APPROVAZIONE SCHEMA DI PIATTAFORMA DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATA.

C O M U N E DI M A LVAGNA

PROV. DI MESSINA

Schema di
piattaforma di parte pubblica
per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

(APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. _____ DEL _____)

L'anno duemilasedici, il giorno _____ del mese di _____, alle ore _____ nei locali del comune di MALVAGNA , si sono riunite:

a) Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	
2. Componente	
3. Componente	

b) Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
1.	
2.	
3.	
4.	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
1.	
2.	
3.	

TITOLO I – CRITERI GENERALI

Art. 1 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili.

1. Le parti, annualmente, prendono atto del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall' Amministrazione Comunale, nel rispetto del vigente C.C.N.L., della vigente normativa ed a seguito di ricognizione di eventuali economie, compresi i residui dovuti ad utilizzazione parziale delle risorse destinate a straordinario, operano le dovute verifiche ed a seguito di esse, ricorrendone le condizioni, convengono sulla correttezza dell'ammontare e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Le Parti concordano:

a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente previa valutazione della sussistenza dei previsti requisiti, dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio, fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
c. che la ripartizione delle risorse finanziare rispetti il principio della corrispettività non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009).

3. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite 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;

e) in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009 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. Pertanto, nessun compenso destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi potrà essere corrisposto al lavoratore se non a conclusione del periodico processo di valutazione;

f) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori sarà effettuata dai soggetti e secondo le modalità come autonomamente individuati dall'ente;

g) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito", fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla

performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".

4. 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.

5. 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.

6. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni.

7. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

• i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
• congedo ordinario;
• permessi sostitutivi delle festività soppresse;
• permessi per nascita di figli e lutto;
• permessi della Legge 104;
• permessi per donazione di sangue;
• congedo per maternità (obbligatoria);
• infortunio fino a 30 giorni.

8. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente. Sono esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

Art 2 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 – Compensi destinati a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Si definisce disagio una modalità di prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori, che non caratterizzi in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, influenzata da particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali (articolazione dell'orario di lavoro non continuativo nel corso della giornata con spezzature e pause tra l'inizio e la fine della giornata lavorativa che comportino interruzione dell'attività, particolare articolazione dell'orario di lavoro) o da specifiche modalità e condizioni spaziali.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e del Segretario Comunale, previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

3. Il disagio rappresenta una condizione di lavoro meno gravosa del rischio per cui la misura massima dell'indennità mensile di disagio dovrà essere di importo inferiore a quella prevista per l'indennità di rischio (l'art. 37 del CCNL del 14.09.2000).

4. In ragione di quanto sopra ed in applicazione di criteri di ragionevolezza si conviene che l'indennità di disagio sia fissata nella misura di € 30,00 mensili.
5. L'indennità di disagio potrà essere erogata nei soli giorni di effettiva prestazione lavorativa. Pertanto, l'importo della medesima dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc).
6. L'indennità sarà corrisposta a condizione che il disagio non sia compensato da altri istituti

quale ad esempio il turno o la reperibilità.

Art. 4 - Indennità di Rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio individuate dall'allegato "B" del D.P.R. n. 347/1983.
2. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

1) Con sostanze chimiche e biologiche;
2) Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
3) Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento;
4) Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
5) Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con autovetture, automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
6) Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
7) Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
8) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico;

3. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro di cui i dipendenti sono costretti ad operare. Esso, in quanto tale, può riguardare lavoratori di categoria e profilo diversi e può anche differenziarsi all'interno della medesima categoria e profilo.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e del Segretario Comunale, previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio.
5. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
6. L'importo della medesima dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc).

Art. 5- Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, formalmente incaricati con provvedimento di nomina quali agenti contabili, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati;
2. L'indennità compete per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1;
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000), si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità: .
- media mensile di valori maneggiati fino a € 1.500,00: indennità giornaliera di € 0,52 lordi;

- media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.500,00: indennità giornaliera di € 0,70 lordi;

4. Per eventuale servizio di riscossione con cadenza settimanale è prevista una indennità annua di € 150.00;

5. Un'indennità di € 100,00 viene erogata al sostituto dell'Economo che viene nominato con Determina Sindacale;

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione della posizione organizzativa del settore di appartenenza.

Art. 6 - Indennità per le specifiche responsabilità

1. L'art. 17 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

2. Relativamente al numero dei percettori, va rilevato come un'interpretazione corretta delle richiamate norme contrattuali imponga che questo compenso non possa essere riconosciuto indiscriminatamente a tutti i lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti esso deve essere soprattutto un'utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, d'incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti particolarmente significativi e qualificanti, individualmente assegnati con atto gestionale del Responsabile del servizio ed a prescindere dalla responsabilità dell'unità organizzativa.

3. I criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità cui attribuire l'indennità prevista vengono di seguito precisati:

- destinatari del compenso sono i dipendenti comunali incaricati di specifiche responsabilità con atto formale, appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale già incaricato della titolarità di posizioni organizzative;
- i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro i quali, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, svolgono mansioni non ordinariamente ascrivibili alla categoria. Deve trattarsi di incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui trattasi.

4. Gli incarichi sono di esclusiva competenza dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, che attribuiscono i compiti con formale atto di nomina, e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. L'Ente propone annualmente il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

6. Il compenso è determinato in valori annui lordi sino ad un massimo di € 2.500,00 ed è graduato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
25 Punti	Complessità dei compiti assegnati (A)
9 Punti	Livello di autonomia (B)
9 Punti	Grado di responsabilità (C)
5 Punti	Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare di P.O. (D)

	Complessità dei compiti assegnati (A) **VALUTAZIONE MASSIMA 25 punti** La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dal Segretario Comunale che, al fine dell'obiettiva valutazione, terrà conto: ▪ Grado complessità giuridica – tecnica – gestionale: basso-medio-alto (1- 3 –5) ▪ Professionalità necessaria per la gestione della struttura - esperienza: basso – medio – alto (1-3-5) ▪ Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso – da tre a cinque, medio – da sei in, poi alto) (1-3-5) ▪ Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) ▪ Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)
Punti 1	**Basso**
Punti 3	**Medio**
Punti 5	**Alto**

Punti	**Livello di autonomia (B)**
1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa.

5	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento delle attività definite.
9	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.

Punti	**Grado di responsabilità (C)**
1	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti **complessi, anche se ripetitivi**, che comportano un **rilievo esclusivamente interno all'ente** o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti **complessi, anche se ripetitivi,** che comportano un **rilievo esterno**, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e **rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).**
9	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire **procedimenti di rilievo esterno, trattandosi di incarichi complessi non ripetitivi**, che comportano un notevole impegno e diretti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e **rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).**

Punti	**Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare P.O. nell'arco dell'anno (D)**
Punti 1	Periodo di sostituzione da 1 a 14 gg.
Punti 3	Periodo di sostituzione da 15 a 30 gg.
Punti 5	Periodo di sostituzione da 31 a 90 gg.

7. Il punteggio collegato alla valutazione della fattispecie di cui alla lettera "D" viene attribuito se tale ipotesi è disciplinata dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

8. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata, mediante i criteri di cui al comma 6, dai Responsabili di P.O.
9. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) determinazione del budget;
b) ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 2.500,00;
c) in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

10. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale" l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
11. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma l del D.L. 112/2008.
12. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.V. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 7 - Particolari responsabilità - art. 17 lett i) del CCNL 1.4.1999

l. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall' art. l7, comma 2, lett i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall' art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità finalizzata a compensare:
a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ufficiale elettorale;
- responsabile del procedimento ufficio tributi.

b) i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- agli archivisti informatici[1].

c) compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- addetti ai servizi di protezione civile.

[1] *Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.*

2. L’importo minimo del compenso è definito in € 180,00, mentre il massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.
3. L’indennità per particolari responsabilità non è cumulabile con l’indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all’art. 17 lett. f) del CCNL del 09.05.2006, fatta eccezione per l’ipotesi in cui si sia in presenza di una effettiva diversità del titolo in base alla quale le indennità di cui trattasi sono corrisposte.
4. L’indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. n. 112/2008.
6. L’individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica da parte della stessa della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all’interno del fondo di produttività.
7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.V. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 8 – Indennità di turno

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E’ esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l’attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell’arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all’articolazione adottata dall’Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della P.O.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell’indennità prevista dall’art. 22 CCNL 14.9.200:
    a) Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;
    b) Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento;
    c) non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
7. L’assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l’erogazione dell’indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di

servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Art. 9 – Reperibilità – Pronto intervento

1. La decisione di istituire il servizio di pronto *intervento* spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio *competente* con determina del Responsabile Comunale del Servizio di Protezione Civile tra le figure professionali di seguito elencate : Un Istruttore tecnico, un Vigile Urbano, un operai e un esecutore tecnico.
2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell' arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di pronto intervento è quantificata in €10,33 lordi. Tale importo è raddoppiato in € 20,66 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

TITOLO IV –PREMIALITA'

Art. 10 - Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:
- condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
- consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento dell'Ente;
- sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

Art. 11 - Strumenti di premialità

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 il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d."produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009, istituto per il quale si applica 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 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.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono quantificate annualmente in sede di sottoscrizione della ripartizione e utilizzazione del fondo. Le risorse sono assegnate sia alla performance organizzativa che a quella individuale e distribuite al personale sulla base delle valutazioni del responsabile del servizio effettuate sia per la performance organizzativa che per la performance individuale.

Art. 12 – Informazione in merito al Sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Il sistema di valutazione per l'incentivazione del personale, al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione, prevede che:

a) il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi di performance tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e contenuti nel Piano della Performance;
b) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
c) la valutazione della prestazione individuale del personale assegnato alle p.o ,verrà effettuata dalla P.O. nella cui struttura il personale presta attività;
d) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.;
e) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
f) la valutazione delle p.o verrà effettuata dal nucleo di valutazione sull'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
g) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati entro dieci giorni dalla ricezione della scheda.

Art. 13- Produttività Individuale e Collettiva - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

1. Tutti i lavoratori del Comune di Malvagna, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 6 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi e correlati al merito ed all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati attraverso il sistema

di misurazione e valutazione adottato dall'ente.
2. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
3. Il budget destinato annualmente alla produttività, ad esclusione delle risorse finanziate con il comma 2 e 5 dell'art. 15 CCNL 1.4.1999, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget individuale che va moltiplicato per il numero di dipendenti assegnati all'Area al fine di ottenere il budget di Area.

Art. 14 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs. n. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. I criteri definiti nel CCNL sono vincolanti per l'ente.
3. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, non costituendo un "diritto" di tutti i "lavoratori", ad una quota limitata di dipendenti (art. 23 D. Lgs. n. 150/2009), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione. Essa presuppone una valutazione seria e rigorosa, anche se "proporzionata" alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento.
4. L'ammontare delle risorse (stabili) da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti; in quest'ultimo caso il Dirigente o la P.O. del settore in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l' Ente di appartenenza del medesimo. Con selezione separata potrà accedere alle progressioni economiche anche il personale a tempo determinato in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, pari o superiore al 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
6. A tal fine il personale appartenente alla categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri:

- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Maggiore età.

Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 15 - Buono Pasto

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1,5 ore al pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un buono pasto in sostituzione di idoneo servizio di mensa dell'importo di €.5,16.
2. L'Amministrazione, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuirà al personale buoni-pasto sostitutivi.
3. Il valore del buono pasto potrà essere adeguato annualmente, secondo parametri ISTAT a seguito di informazione.
4. Il diritto al buono pasto matura mediante l'accertamento, tramite rilevazione automatizzata della presenza giornaliera e solo negli altri casi espressamente previsti nel presente CCDI.
5. I buoni pasto verranno consegnati mensilmente.

COMUNE DI MALVAGNA

(Provincia di Messina)

PROPOSTA n° 29 del 13-04-16

PARERI E DISPONIBILITA' FINANZIARIA

TITOLO	FUNZIONE	SERVIZIO	INTERVENTO	CAPITOLO	VOCE ECONOMICA

GESTIONE COMPETENZA ☐ RESIDUI ☐

Somma Stanziata €. _____
Somma Prec. Imp. €. _____
Somma disponibile €. _____
Somma impegnata
con la pres. proposta €. _____
Somma disponibile €. _____

DATA Il Responsabile del servizio finanziario

_____ _____

Ai sensi dell'art. 53 della legge 6giugno 1990, n° 142, (come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i) della legge regionale 11 Dicembre 1991, n° 48 sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere FAVOREVOLE ☒ SFAVOREVOLE ☐

.....

DATA IL RESPONSABILE

13-04-16

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: FAVOREVOLE ☐ SFAVOREVOLE ☐

.....

DATA IL RESPONSABILE

_____ _____

fanno parte integrante e sostanziale della delibera n° _____ del _____

IL SEGRETARIO GENERALE

il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma:

IL SINDACO
F.toGiuseppe Cunsolo

L'Assessore Anziano
F.to: Giuseppe Russotti

Il Segretario Comunale
F.to: Dott Puglisi Salvatore M

E' copia conforme per uso Amministrativo Malvagna, lì 20.04.2016 L'istruttore dir. Amministrativo Rosangela Di Stefano	**Il presente atto è stato pubblicato all'Albo on-line Comunale dal** **al** **con il n.** **F.to**

Il sottoscritto Segretario Comunale
Su conforme attestazione dell'addetto alle pubblicazioni

Attesta

Che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/1991, come modificato dall'art. 127, comma 21, della L.R. n. 17/2004, è stata_ affissa all'Albo Pretorio il giorno per rimanervi per 15 giorni consecutivi e pertanto fino al

☐

L'Addetto

_____

Lì

Il Segretario Comunale
F.to: Puglisi Salvatore Marco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

☐ Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91.

☐ E' divenuta esecutiva il _____essendo decorsi dieci consecutivi dall'inizio della pubblicazione.

Lì

Il Segretario Comunale
F.to: Puglisi Salvatore Marco

Copia della presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione:

All'ufficio_____
All'ufficio_____
All'ufficio_____
A_____

Lì _____

Il Responsabile dell'Ufficio di Segreteria
.....