



COMUNE DI NULVI

(Provincia di Sassari)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2016

Premesso:

a) che in data 14 Aprile 2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Nulvi(SS) valido, per la parte normativa ed economica, per l'anno 2016;

b) che il Revisore dei conti del Comune, sulla base della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile del Settore Finanziario del Comune di Nulvi(SS) prevista dall'art.40,c.3-sexies del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., ha certificato in data 19.04.2016 la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL di comparto;

c) che la Giunta comunale, con deliberazione n° 45 del 19.04.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI predetto.

Il Giorno ventuno(21) del mese di Aprile dell'anno duemilasedici(2016) presso la sede del Municipio in Nulvi(SS) a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune, si è svolto l'incontro tra le parti negoziali:

Delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Dr. Francesco Sanna- Segretario comunale

F.TO FRANCESCO SANNA

(Presidente delegazione trattante)

Dr. Giovanni Maria Manconi- Responsabile settore Segreteria, AA.GG., Demografici, Istruzione e Cultura

F.TO GIOV.MARIA MANCONI

(Componente delegazione trattante)

Rag. Giovanni Serra- Responsabile Settore Finanziario

F.TO GIOVANNI ANT. SERRA

(Componente delegazione trattante)

Delegazione sindacale nelle persone di:

Sig. Salvatore Cubaiu Componente R.S.U.

F.TO SALVATORE CUBAIU

Sig. Damiano Zentile Componente R.S.U.

F.TO DAMIANO ZENTILE

Sig. Giovanni Piras OO.SS. Territoriale CGIL-FP

ASSENTE

Sig. Ogana Augusto OO.SS. Territoriali UIL F.P.L.

ASSENTE

Sig. Armando Ruzzetta OO.SS. Territoriali CISL F.P.S.

F.TO ARMANDO RUZZETTA

Sig. Michele Delrio OO.SS. Territoriale CSA-SILPOL

ASSENTE

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) valevole per la annualità giuridica ed economica 2016.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

I N D I C E

- Art. 1 - Ambito di applicazione e durata del contratto decentrato
- Art. 2 - Interpretazione delle clausole controverse e riferimenti contrattuali
- Art. 3 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art. 4 - Utilizzo delle risorse stabili e variabili decentrate
- Art. 5 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
- Art. 6 - Metodologia permanente di valutazione
- Art. 7 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto
- Art.8- Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di rischio e per prestazioni particolarmente disagiate di cui all'art.17, 2° comma del CCNL del 31.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000.
- Art. 9 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di maneggio valori di cui all'art.36 del CCNL del 14.9.2000.
- Art.10 - Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art.22 e 23 del CCNL del 14.9.2000.
- Art.11- Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a specifiche responsabilità attribuite di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL del 1.4.1999.
- Art.12 - Criteri, valori e procedure per la individuazione e per la corresponsione dell'indennità di responsabilità per particolari categorie di lavoratori (Art.17, 2°c.lett.i) CCNL del 1.4.1999 come integrato dall' Art.36 del CCNL del 22.1.2004)
- Art.13 - Criteri generali per l'incentivazione della produttività
- Art.14 – Riepilogo utilizzo risorse decentrate
- Art.15 - Criteri incentivo previsto dall'art.92 del D.Lgs n°163/2006 e s.m.i. e art.12 LR n°5/2007 per la progettazione, direzione lavori delle opere pubbliche o pianificazione urbanistica.
- Art.16 - Incentivi al personale per recupero evasione ICI
- Art.17 - Compensi ISTAT
- Art.18 - Criteri per incentivi e produttività messi notificatori
- Art.19 - Disposizioni finali e transitorie

Art. 1

Ambito di applicazione e durata del contratto decentrato

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito per brevità definito anche CCDI, si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Nulvi(SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale e/o eventualmente coinvolto in servizi in convenzione con altri Comuni. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti. Al personale a tempo determinato ed ai lavoratori con contratto di formazione o di somministrazione a tempo determinato non potranno applicarsi gli istituti economici della progressione orizzontale né della produttività collettiva ed individuale.
2. 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 2016 in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, e delle vigenti norme di legge e/o contrattuali in materia.
3. Con il presente CCDI si riconferma la validità della disciplina giuridica degli istituti economici già in atto presso l'ente in applicazione dei contratti decentrati stipulati in precedenza, disciplina che nel presente contratto viene comunque riprodotta integralmente, con gli opportuni aggiornamenti ed integrazioni resisi necessari a seguito delle intervenute modifiche legislative e/o a seguito di interpretazioni delle norme contrattuali vigenti.

Art. 2

Interpretazione delle clausole controverse e riferimenti contrattuali

1. Con la sottoscrizione del presente contratto le parti danno atto che:
 - a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
 - b) Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate."(art.40,c.3 del D.lgs 165/01);
 - c) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime. Si stabilisce che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art.31 del CCNL del 22.1.2004 non è materia di contrattazione decentrata ma è compito di spettanza esclusiva dell'ente. La delegazione sindacale dichiara comunque di aver preso visione dei provvedimenti e verificato positivamente il procedimento di calcolo adottato dal competente Responsabile del Comune di Nulvi per la quantificazione del fondo per l'anno 2016 che risulta così costituito:

RISORSE FINANZIARIE DEL C.C.D.I.	ANNO 2015	ANNO 2016
A - Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL del 22.1.2004 e CCNL del 9.5.2006, del 11.4.2008 e del 31.7.2009	€ 76.333,00	€ 76.333,00
B - Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità secondo la previgente disciplina contrattuale come previsto dall'art. 31, commi 3 stesso CCNL e CCNL del 9.5.2006, del 11.4.2008 e del 31.7.2009 Somme soggette al limite ai sensi dell'art.1, c.226 L. n.208/2015		€ 58.000,00
C - Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità secondo la previgente disciplina contrattuale come previsto dall'art. 31, commi 3 stesso CCNL e CCNL del 9.5.2006, del 11.4.2008 e del 31.7.2009 Somme non soggette al limite ai sensi dell'art.1, c.226 L. n.208/2015	€ 83.685,00	€ 25.685,00
TOTALE RISORSE FINANZIARIE C.C.D.I.	€ 160.018,00	€160.018,00

2. Si allega al presente CCDI il prospetto, denominato Allegato "C", dimostrante il rispetto dei limiti di quantificazione del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ai sensi dell'art.1, comma 226 della Legge n.208/2015(Stabilità 2016), riproduttivo di quelli vigenti per il periodo 2010-2014 previsti dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 e smi, secondo lo schema di calcolo approvato da ARAN e RGS e messo a disposizione degli enti nel sito internet ARAN.

Art. 4

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le parti danno atto che le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento della progressione economica orizzontale e dell'indennità di comparto (cosiddetti istituti economici stabili) e, ove sussista disponibilità, possono essere destinate a finanziare ogni altro istituto economico del salario accessorio.
2. Le risorse variabili finanziano invece gli istituti variabili del salario accessorio (Indennità, produttività etc) e non possono essere utilizzate per finanziare istituti economici stabili.
3. Al fine di rendere maggiormente chiari e comprensibili i dati finanziari nella loro continuità di sviluppo, si stabilisce che per ogni forma di utilizzo economico delle risorse, nel relativo riquadro viene riportato il dato autorizzato con il CCDI valido per il precedente anno.

Art. 5

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo - quota Risorse stabili. Sono a carico del bilancio del Comune le quote di incremento stipendiale per il personale collocato nelle posizioni economiche di sviluppo stabilite direttamente dal CCNL vigente nel tempo.
2. Le parti danno atto che l'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2015 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali è stato quantificato in complessive **€ 37.597,00** uguale a quello autorizzato nel CCDI del 2015 ed al lordo delle quote a carico del bilancio del Comune, considerate tra le risorse stabili di costituzione del fondo ai sensi della dichiarazione congiunta n.14 del CCNL 2002-05 e n.1 CCNL 2008-09;
3. Le parti danno atto che:
 - a)La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione

in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5 (Non presente nell'ente);
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nelle apposite tabelle allegate al CCNL di comparto vigente nel tempo, da ultimo nella tabella B allegata al CCNL del 31.7.2009 con decorrenza dal 1.1.2009;

c) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

d) Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;

e) La progressione ha comunque effetto dal 1 Gennaio dell'anno di valutazione;

4. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999(Ordinamento), i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione il possesso dei requisiti indicati al successivo comma 5°. Il criterio anzidetto è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità di servizio sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione della metodologia di valutazione vigente a livello di ente.

c) Le parti concordano nell'attribuire alla progressione economica un carattere meritocratico che serve a premiare solo i migliori dipendenti. Pertanto l'effettiva attribuzione della progressione economica è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a n°95 punti su 100 nell'ultima progressione di ciascuna categoria, n° 90 su 100 nella penultima e così via con diminuzione di n°5 punti su 100 per ogni precedente progressione secondo il percorso per categoria previsto dal CCNL. Il criterio individuato si applica a partire dalle progressioni autorizzate con il presente CCDI (Pertanto il dipendente che intende partecipare ad esempio alla penultima progressione di carriera (Es B5-B6/C3-C4/D4-D5) dovrà aver ottenuto una valutazione con punteggio non inferiore a n°90 punti su 100).

5. I requisiti di ammissione alla selezione (in possesso alla data del 1 Gennaio dell'anno di decorrenza della progressione) sono così definiti:

a) Per i dipendenti in servizio di Cat. B la permanenza sulla posizione di accesso di almeno n. 24 mesi di anzianità di servizio, a far data dall'assunzione o progressione verticale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente e di n°36 mesi per l'accesso al massimo gradino di progressione;

b) Per i dipendenti in servizio di Cat. C e D, la permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale di almeno n°24 mesi e di n°36 mesi per l'accesso al massimo gradino di progressione;

c) Non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio superiori al rimprovero scritto;

6. Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto dal Responsabile del Settore al cui interno è inserito l'Ufficio del personale per le posizioni da assegnare dal 1° Gennaio e il relativo bando sarà pubblicato normalmente entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione.

7. I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, produrranno domanda all'Ufficio del Personale entro il termine stabilito dal bando. Il Responsabile del settore, sulla base dell'istruttoria dell'Ufficio del Personale, formulerà la graduatoria per ciascuna categoria

sulla base della media dei punteggi ottenuti per l'anno di progressione e per quello precedente dal dipendente in sede di valutazione secondo la metodologia valida a livello di ente. In caso di parità di punteggio prederà il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente; in caso di ulteriore parità prederà il più anziano di età.

8. La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio. Ciascun dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata. Viene stabilito in giorni 10 dall'inizio della suddetta pubblicazione il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso gerarchico interno al Segretario generale per eventuali vizi connessi alle modalità di calcolo della graduatoria, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Non è ammesso ricorso per motivi connessi alla valutazione attribuita dal competente Responsabile il cui iter segue le regole previste dalla metodologia adottata dall'ente. Il Segretario generale avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Di tutto quanto sopra sarà inviata contestuale informazione alla RSU.
9. Le parti dispongono che, nel periodo di vigenza del presente CCDI ed in conformità al disposto di cui all'art.5,c.2 del CCNL del 31.3.1999, come anche in considerazione del fatto che - dal 1.1.2015 - hanno avuto decorrenza economica le progressioni giuridiche autorizzate nel periodo del blocco contrattuale nazionale(2011-2014) riguardanti buona parte del personale, saranno consentite progressioni nei limiti di capienza del fondo stanziato al successivo comma 10 (limitato peraltro al 12% ca del fondo risorse stabili disponibili). In particolare, per le ragioni predette, la progressione, in conformità alle norme del CCNL, potrà essere riconosciuta solo sulla base di criteri meritocratici e selettivi precisi ed in ogni caso, fermo restando il limite di spesa anzidetto, sarà riservata esclusivamente al personale che, nel periodo del blocco economico(2011-2014), non ha beneficiato di alcuna progressione, neanche di tipo giuridico. In ogni caso non potranno essere consentite progressioni in misura superiore al 40% per ogni categoria dei potenziali aventi diritto alla data del 1 Gennaio dell'anno di decorrenza del CCDI. Al fine di garantirne la preventiva conoscenza ed, eventualmente, conformare i propri comportamenti in funzione della valutazione finale, la possibilità di sviluppo delle progressioni economiche e i requisiti di partecipazione richiesti, saranno resi noti immediatamente dopo la stipula del presente CCDI ai dipendenti mediante pubblicazione di avviso nell'intranet comunale e nelle postazioni di timbratura delle presenze.
10. Per l'anno 2016 le risorse destinate alle progressioni economiche sono individuate nel riquadro che segue. Si dà atto che la quota 2016 è comprensiva della spesa presuntivamente prevista per la progressione economica orizzontale autorizzata con decorrenza 2016.

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Progressione economica orizzontale	2015	€ 37.597,00	€ 37.597,00	0
Progressione economica orizzontale	2016	€ 40.968,00	€ 40.968,00	0

Art. 6

Metodologia permanente di valutazione

1. Le parti danno atto che la valutazione del personale ai fini della progressione economica orizzontale nonché ai fini dell'erogazione dell'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve svolgersi sulla base di apposito sistema di valutazione permanente di cui peraltro l'ente si è dotato approvando la propria metodologia di valutazione. Il riconoscimento della progressione economica orizzontale e l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia definita con deliberazione della Giunta comunale n.23 del 6.3.2014 che le parti dichiarano di ben conoscere ed alle quali si fa espresso rinvio.

Art. 7

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 e successivi grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
3. Per l'anno 2016 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono stabilite nei seguenti importi:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di comparto	2015	€ 8.777,00	€ 8.777,00	0
Indennità di comparto	2016	€ 8.777,00	€ 8.777,00	0

Art. 8

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di rischio e per prestazioni particolarmente disagiate di cui all'art.17, 2° comma del CCNL del 31.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000.

1. Le parti concordano di stabilire che le attività lavorative sono svolte in condizioni di rischio da parte del personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, quali:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di tumulazione ed estumulazione salme, lavori su fogne, canali, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, a lavori in centrali termiche, sistemazione di impianti elettrici;
 - e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi ed attrezzature meccaniche e/o elettriche, dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (cucine di mense scolastiche e simili), dall'attività di taglio alberi e/o arbusti e dall'impiego di antiparassitari;
2. La misura dell'indennità di rischio è quella prevista dall'art.41 del CCNL del 22.1.2004 (€ 30,00 mensili lorde) e compete esclusivamente per le giornate di effettiva esposizione a rischio.
3. L'indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'esposizione continuativa e diretta ad attività a rischio, come in precedenza individuate.
4. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari, il Responsabile del Settore procederà alla quantificazione del relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con

cadenza mensile, unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettiva esposizione a rischio, opportunamente certificata dal competente Responsabile del settore.

5. Le parti concordano inoltre che per attività disagiata deve intendersi l'attività svolta in condizioni di disagio del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né coincidere con prestazioni già oggetto di specifico compenso. In particolare, si considerano attività particolarmente disagiate, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti, e connesse, ad esempio, alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, anche nell'arco dell'intero anno, ovvero alla utilizzazione in parte presso l'ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni, o ancora alla marcata differenza delle mansioni richieste nell'ambito della stessa categoria di appartenenza con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.
6. In assenza di indicazione contrattuale, l'importo dell'indennità di disagio può essere diversificata e viene fissata, nella misura massima erogabile, con quella prevista dal CCNL per l'indennità di rischio. Le modalità procedurali per il suo riconoscimento sono le stesse previste al precedente comma 3 e 4 per l'indennità di rischio.
7. E' esclusa la corresponsione dell'indennità di rischio o disagio correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore.
8. Per l'anno 2016 le quote dell'indennità di rischio e di disagio finanziate con risorse decentrate sono stabilite nei seguenti importi:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di rischio/disagio	2015	€ 2.000,00	€ 200,00	€ 0,00
Indennità di rischio/disagio	2016	€ 2.000,00	€ 200,00	€ 0,00

Art. 9

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di maneggio valori di cui all'art.36 del CCNL del 14.9.2000.

1. Le parti concordano di stabilire che l'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
2. Tale indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa. Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, nelle seguenti misure:
 - € 0.60 giornalieri per valori medi mensili da € 200 fino ad € 500,00;
 - € 1.10 giornaliera per valori medi mensili da € 500,00 ad € 1.500,00;
 - € 1.45 giornaliera per valori medi mensili da € 1.500,00 ad € 3.500,00;
 - € 1.56 giornaliera per valori medi mensili superiori ad € 3.500,00.

Le parti specificano che i dati relativi ai valori medi mensili sono desunti dal conto giudiziale presentato dagli agenti contabili per l'anno precedente a quello di riferimento dell'indennità maneggio valori dividendo il totale generale delle riscossioni per dodici mensilità.

3. L'indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta che il dipendente risulta adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari, il Responsabile del Settore procederà alla quantificazione del relativo ammontare sulla base di quanto precede e potrà disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettivo servizio di maneggio valori di cassa, opportunamente certificata dal competente Responsabile di settore.
4. Per l'anno 2016 le quote dell'indennità di maneggio valori finanziate con risorse decentrate è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di maneggio valori	2015	€ 900,00	€ 900,00	€ 0,00
Indennità di maneggio valori	2016	€ 900,00	€ 900,00	€ 0,00

Art. 10

Criteria, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art.22 e 23 del CCNL del 14.9.2000

1. In conseguenza delle modalità di organizzazione dell'orario di lavoro e di servizio ed alle condizioni stabilite dalle vigenti norme contrattuali, l'ente potrà istituire turni giornalieri di lavoro da remunerare con le risorse di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999 e secondo la disciplina prevista dall'art.22 del CCNL del 14.9.2000, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.
2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità da remunerare con le risorse di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999 e secondo la disciplina contenuta nell'art.23 del CCNL del 14.9.2000, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.
3. Le indennità predette sono riconosciute al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione a turni giornalieri di lavoro e/o reperibilità. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Responsabile del settore potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento.
4. Per l'anno 2016 le parti danno comunque atto che l'attuale articolazione degli orari di lavoro, unita alla carenza di personale nei possibili settori di intervento interessati, non consente la previsione dell'attivazione del servizio di turno e/o reperibilità.

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di turno/reperibilità	2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità di turno/reperibilità	2016	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Art. 11

Criteria, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a specifiche responsabilità attribuite di cui all'art.17, 2° comma, lett.F) del CCNL del 1.4.1999

1. Le parti concordano di stabilire che l'esercizio di particolari responsabilità da parte dei dipendenti sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.
2. L'ammontare del compenso annuale individuale deve essere contenuto nei limiti contrattuali vigenti nel tempo e può essere riconosciuto sulla base dei seguenti gruppi di criteri che dovranno applicarsi per individuare i destinatari nonché per graduare il valore del compenso da attribuire comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede:
 - Gruppo A: Titolarità di ufficio secondo l'organizzazione dell'ente e connessa responsabilità di procedimento;
 - Gruppo B: Complessità particolare delle competenze attribuite e/o specializzazione richiesta dai compiti, funzioni o incarichi affidati con correlata responsabilità, di rilevanza anche esterna, ovvero responsabilità di procedimento ai sensi della Legge n° 241/90 e s.m.i.Le parti stabiliscono, in ogni caso, che i compensi di cui al presente articolo non potranno superare il limite massimo di € 1.000,00 per i dipendenti di Cat. B; € 1.800,00 per i dipendenti di Cat. C ed € 2.500,00 per i dipendenti di Cat. D e che, complessivamente, dovranno comunque essere contenuti all'interno del limite stabilito dal presente CCDI.
3. I compensi predetti sono riconosciuti al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione del medesimo ad incarichi e compiti specifici, come prima individuati e se ne stabilisce la graduazione e pesatura in base alle schede che qui si approvano sotto la lettera "A" e "B". Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari, il Responsabile del settore quantifica, in base alla scheda predetta, il relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio del Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. In applicazione dell'ultima parte dell'art.17, 2° c. lett. f) del CCNL del 1.4.1999, si stabilisce che all'inizio di ciascun anno il Responsabile del settore, con la determinazione di impegno della spesa per l'anno di riferimento, verifica la permanenza delle condizioni che hanno dato titolo all'attribuzione del compenso.
4. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante conferimento di incarichi specifici e di responsabilità. L'indennità sarà sospesa per assenze continuative, diverse dalle ferie, superiori ad un mese.
5. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, sia del gruppo A che del gruppo B, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, essendo vietato il cumulo. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.
6. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo potrà essere riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti che risultino coerenti con la normativa del vigente CCNL e con i criteri stabiliti dal presente contratto decentrato integrativo.
7. Per l'anno 2016 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per specifiche responsabilità è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Compenso specifiche responsabilità	2015	€ 11.000,00	€ 11.000,00	€ 0,00
Compenso specifiche responsabilità	2016	€ 11.000,00	€ 11.000,00	€ 0,00

Art. 12

Criteri, valori e procedure per la individuazione e per la corresponsione dell'indennità di responsabilità per particolari categorie di lavoratori (Art.17, 2°c.lett.i) CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'Art.36 del CCNL del 22.1.2004)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di **€ 300,00** annui lordi.
2. L'indennità è riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione ai compiti e responsabilità richiamate dallo stesso articolo. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il predetto Responsabile potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento
3. Nella individuazione dei destinatari nonché nella graduazione del valore del compenso il Responsabile dovrà attenersi a criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede evitando di cumulare più compensi a favore dello stesso lavoratore se non in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i compensi stessi sono corrisposti.
4. La presente indennità non è compatibile con quella prevista al precedente art.10 né con altre già riconosciute per lo stesso titolo, in base a previgenti norme contrattuali.
5. Per l'anno 2016 le quote destinate alla remunerazione delle indennità prevista dal presente articolo sono stabilite nella misura che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Ind. Art.17,2°c.lett.i) CCNL 1.4.1999	2015	€ 600,00	€ 600,00	€ 0,00
Ind. Art.17,2°c.lett.i) CCNL 1.4.1999	2016	€ 600,00	€ 600,00	€ 0,00

Art. 13

Criteri generali per l'incentivazione della produttività

1. Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante un sistema di valutazione permanente di cui peraltro l'ente si è dotato con l'approvazione della metodologia di valutazione del personale con precedente atto della G.C. n.23 del 6.3.2014. L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia ivi definita che le parti dichiarano di ben conoscere ed alla quale si fa espresso rinvio.
2. Il sistema di incentivazione è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi dell'ente previsti nel PEG o altro strumento similare e la realizzazione degli obiettivi specifici non deve compromettere il normale andamento delle attività ordinarie di servizio. Il fondo complessivo disponibile è destinato prevalentemente alla produttività "collettiva". All'interno del fondo complessivo disponibile per la produttività una quota del 90% è riservata alla produttività "collettiva" mentre la restante parte del 10% dovrà essere riservata ad incrementare la quota di produttività "individuale" per dipendenti coinvolti nella realizzazione di obiettivi impegnativi e innovativi/strategici secondo le definizioni di seguito indicate:

- **Obiettivo normale:** Obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al normale miglioramento degli standards quantitativi e qualitativi dei servizi offerti. I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "collettiva"
- **Obiettivo impegnativo:** Obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi ad un significativo miglioramento degli standards quantitativi e qualitativi dei servizi offerti, sia in termini di prestazioni che di servizi erogati nonché in termini di economie di spesa per il bilancio dell'ente. I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "collettiva" e/o "individuale"
- **Obiettivo innovativo o strategico:** Obiettivi altamente innovativi e/o sfidanti in atto presso l'ente finalizzati ad impattare con incisività sull'organizzazione del Comune e/o collegati al raggiungimento di standards e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o nei servizi erogati; I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "individuale".

Alla pesatura ed alla distinzione degli obiettivi di Settore, o infrasettoriali, tra progetti collegati alla produttività "collettiva" e progetti riferibili alla produttività "individuale" si provvede nell'ambito della predisposizione del PEG. Qualora i risultati delle valutazioni individuali non lo consentano ovvero il PEG non presenti obiettivi così definiti o che, sulla base delle valutazioni contenute nella relazione annuale sulla performance, non risultino realizzati o comunque meritevoli di apprezzamento, la quota di produttività individuale costituirà economia del fondo.

3. Per l'anno 2016 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per la produttività è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Compenso per la produttività	2015	€ 21.538,00	€21.538,00	€ 0,00
Compenso per la produttività	2016	€ 17.773,00	€12.088,00	€ 5.685,00

Art. 14

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le parti danno atto che le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento della progressione economica orizzontale e dell'indennità di comparto (cosiddetti istituti economici stabili) e, ove sussista disponibilità, possono essere destinate a finanziare ogni altro istituto economico del salario accessorio.
2. Le risorse variabili finanziano invece gli istituti variabili del salario accessorio (Indennità, produttività etc) e non possono essere utilizzate per finanziare istituti economici stabili.
3. Si riassume come di seguito l'impiego delle risorse stabili e variabili per l'anno di riferimento:

ISTITUTO CCNL	2016	STABILI	VARIABILI
Progressione economica orizzontale	€ 40.968,00	€ 40.968,00	€ 0,00
Indennità di comparto	€ 8.777,00	€ 8.777,00	€ 0,00
Indennità di rischio e attività disagiate	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 0,00
Indennità di maneggio valori	€ 900,00	€ 900,00	€ 0,00
Indennità di turno e reperibilità	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità specifiche responsabilità(Art.17,2c.lett.F)	€ 11.000,00	€ 11.000,00	€ 0,00
Indennità responsabilità art.36 CCNL 22.1.2004	€ 600,00	€ 600,00	€ 0,00
Incentivo di produttività(Collettiva ed individuale)	€ 17.773,00	€ 12.088,00	€ 5.685,00
TOTALE PARZIALE RISORSE DECENTRATE	€ 82.018,00	€ 76.333,00	€ 5.685,00
Incentivo progettazione art.92 D.Lgs 163/06-LR 5/2007	€ 20.000,00	€ 0,00	€ 20.000,00
Incentivo recupero evasione ICI	€ 9.000,00	€ 0,00	€ 9.000,00
Incentivo messi notificatori	€ 9.000,00	€ 0,00	€ 9.000,00
Altri istituti economici Da sponsor,accordi collaborazione etc)	€ 31.000,00	€ 0,00	€ 31.000,00
Compensi ISTAT	€ 9.000,00	€ 0,00	€ 9.000,00
RISORSE NON CONTRATTATE	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE GENERALE	€ 160.018,00	€ 76.333,00	€ 83.685,00

4. In considerazione del consistente divario che permane tra risorse stabili e rispettivo utilizzo (economia di € 26.588,00) ed al fine di evitare interruzioni nella erogazione delle indennità e compensi ormai consolidati disciplinati dagli articoli 8,9,10 e art.11 del presente CCDI, contenuti nei limiti delle economie predette e altrimenti sospendibili in quanto non tutte espressamente e specificatamente disciplinate dal CCNL vigente, le parti confermano espressamente che la ripartizione del Fondo 2016 è da ritenere valida anche per l'anno successivo, fino alla stipula del nuovo CCDI.
5. Le parti confermano in ogni caso che la vigenza, oltre l'anno, della ripartizione e dell'utilizzo dei fondi 2016 è comunque subordinata alla verifica preliminare, all'inizio di ogni anno o in corso d'anno in seguito al verificarsi di eventi e circostanze escludenti, della sussistenza delle condizioni previste dal CCDI per l'erogazione delle indennità previste(rischio,disagio,specifiche responsabilità etc) e nel rispetto del limite stabilito per ogni singolo sub-fondo dal presente CCDI.

Art. 15

Criteria incentivo previsto dall'art.92 del D.Lgs n°163/2006 e s.m.i. e art.12 LR n°5/2007 per la progettazione, direzione lavori delle opere pubbliche o pianificazione urbanistica.

1. Le parti danno atto che il Comune di Nulvi(SS) ha già approvato, con deliberazione della G.C. n.16 del 06.02.2016, esecutiva, il regolamento relativo alla quantificazione, ripartizione e liquidazione dell'incentivo previsto dall'art.93 del D.Lgs n°163/2006 e s.m.i. e che i relativi criteri generali e la stessa bozza di regolamento sono già stati oggetto di contrattazione decentrata con la stipula del CCDI del 29.12.2015.

Art. 16

Incentivi al personale per recupero evasione ICI

1. Le parti danno atto che, sulla base di apposita opzione regolamentare ai sensi dell'art.59, 1°comma, lett. p), del D.Lgs n°446/97, è ancora vigente la possibilità di riconoscere specifici compensi incentivanti al personale coinvolto nell'attività di accertamento e recupero evasione tributaria ICI. Tali compensi potranno essere corrisposti secondo modalità e criteri di quantificazione, ripartizione e liquidazione stabiliti dall'ente in apposito regolamento comunale sulla base dei seguenti principi:

- 1) La quantificazione del fondo dovrà essere commisurata agli incassi effettivamente riscossi dal Comune a seguito di attività di accertamento ICI, escluso il ravvedimento operoso, e dovrà essere contenuta entro il limite stabilito nel regolamento comunale;
 - 2) La ripartizione dovrà prevedere che una percentuale del fondo sia destinata all'acquisto di apparecchiature, attrezzature, anche informatiche, e/o dotazioni strumentali in genere, per il potenziamento dell'attività di controllo e verifica tributaria;
 - 3) Il compenso è finalizzato ad incentivare le prestazioni del solo personale coinvolto nelle attività di recupero ICI, secondo l'apporto definito dal Funzionario responsabile dell'imposta, e dalla liquidazione delle spettanze non deve conseguire alcun maggiore onere per il bilancio comunale in quanto il compenso deve essere comprensivo delle quote per oneri previdenziali, assistenziali e per imposte a carico del Comune.
2. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.
3. Per l'anno 2016 la quota destinata alla remunerazione dei compensi per recupero evasione ICI è presuntivamente stabilita nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.14.

Art. 17 Compensi ISTAT

1. Le parti prendono atto che sono inserite all'interno del CCDI le previsioni per l'erogazione dei compensi ISTAT al personale dipendente. Relativamente alle modalità di erogazione dei predetti compensi si dà atto che gli stessi, come accade di norma, saranno corrisposti sulla base delle indicazioni dell'ente finanziatore ed, in mancanza, secondo i criteri che stabilirà di volta in volta il Responsabile del settore competente all'atto del conferimento dell'incarico formale ai dipendenti interessati da adottare comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, non discriminazione e proporzionalità.
2. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.
3. Per l'anno 2016 la quota destinata alla remunerazione dei compensi ISTAT è presuntivamente stabilita nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.14.

Art. 18 Criteri per incentivi e produttività messi notificatori

1. Con il presente contratto integrativo decentrato si precisa la disciplina prevista dall'art.54 del CCNL del 14.9.2000, stabilendo in particolare che una quota dei rimborsi corrisposti al Comune per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria e di altri enti, sia corrisposta a titolo di incentivo di produttività al personale adibito alle funzioni di messo notificatore. La quota è fissata nel 60% dei rimborsi per l'attività prestata esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro e nessun compenso è dovuto per l'attività prestata durante il normale orario di servizio, compresi in ogni caso gli oneri riflessi e l'IRAP .
2. La quota spettante è corrisposta con cadenza annuale previa verifica delle somme incassate dal Comune, ed è ripartita tra il personale interessato in base al numero degli atti complessivamente notificati nell'anno, compresi anche gli atti diversi da quelli dell'amministrazione finanziaria.

3. Per l'anno 2016 la quota destinata alla remunerazione dei compensi per notificazione atti è presuntivamente stabilita nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.14.

Art. 19

Disposizioni finali e transitorie

1. Il presente contratto integrativo decentrato entra in vigore il giorno della stipulazione definitiva con effetti, giuridici ed economici, dalla data del 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione e sostituisce integralmente ogni altra disposizione contenuta in precedenti CCDI già sottoscritti.
2. Con l'entrata in vigore del presente CCDI cessano di avere effetto tutte le norme del precedente contratto decentrato integrativo.