



COMUNE DI PORTO TORRES  
PROVINCIA DI SASSARI

# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente 2013 - 2016

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CGIL TP

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CISL FP

*[Handwritten signature]*  
CISL FP

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Sibi. Cacciabene-FPL

*[Handwritten signature]*  
Stano Ciannone

*[Handwritten signature]*  
Antonio Zuccherato

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
U/L FP Dgac

*[Handwritten signature]*

Il presente contratto è stato depositato presso il Tribunale di Sassari, Ufficio del Registro del Lavoro, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 18 del 2000.

INDICE

TITOLO I

Disposizioni generali

- Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....
- Art. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI.....
- Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse .....

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

- Art. 4 - Relazioni sindacali .....
- Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....
- Art. 6 - Materie oggetto di contrattazione e di concertazione .....
- Art. 7 - Materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa .....
- Art. 8 - Banca delle ore .....
- Art. 9 - Modalità e oggetto di concertazione .....
- Art. 10 - Informazioni .....
- Art. 11 - Consultazione .....

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

- Art. 12 - Diritto di assemblea .....
- Art. 13 - Diritto di affissione .....

TITOLO IV

Forme di partecipazione

- Art. 14 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni .....

TITOLO V

Disposizioni diverse

- Art. 15 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....
- Art. 16 - Formazione ed aggiornamento professionali .....
- Art. 17 - Diritto allo studio .....
- Art. 18 - Disciplina del lavoro straordinario .....

TITOLO VI

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate .....

*Handwritten signatures and notes:*

- Pirelli*
- huth*
- UIC FRC*
- Oggs*
- Autos*
- ELRC FP*
- per*
- Stadambler*
- Antonio Ciannozzi*
- Autos*
- he*
- di*
- 1*

- Art. 19 - Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate .....
- Art. 20 - Indennità di turno .....
- Art. 21 - Indennità di rischio .....
- Art. 22 - Indennità di reperibilità .....
- Art. 23 - Indennità di maneggio valori .....
- Art. 24 - Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo.....
- Art. 25 - Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità .....
- Art. 26 - Compiti che comportano particolari responsabilità (art. 36 CCNL 2004) .....
- Art. 27 - Progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria .....
- Art. 28 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale .....
- Art. 29 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale .....
- Art. 30 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 ....
- Art. 31 - Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione .....

**TITOLO VII**

Disposizioni finali

- Art. 32 - Personale in distacco sindacale .....
- Art. 33 - Disposizione finale .....

**ALLEGATO A**  
 Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

**ALLEGATO B**  
 Proposta di utilizzo delle risorse decentrate

*Handwritten signatures and notes:*

- Pirelli*
- ESL FP*
- Antonio Ciampico*
- fe*
- 2*
- Stefano Cambiale*
- UIC FSL*
- Opant*
- fullo*
- Yee*

**Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2013 - 2016**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 70 del 09.05.2013, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 14 febbraio 2014 alle ore 9.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

nella persona del Presidente Dott.ssa Giovanna Maria Piga

e dei seguenti componenti:

Ing. Claudio Vinci

Dott. Franco Satta

e le seguenti:

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA

CISAL

**R.S.U.**

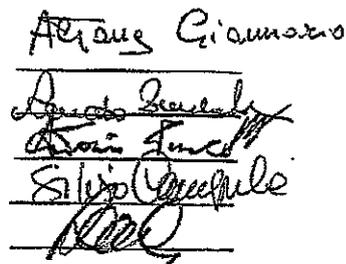
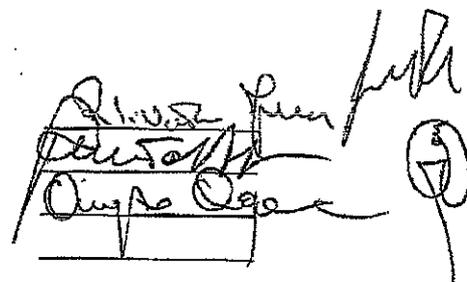
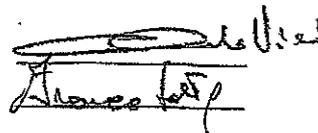
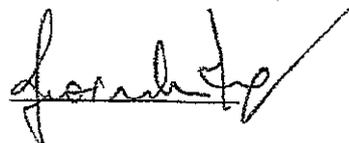
Gavino Altana

Renata Zuncheddu

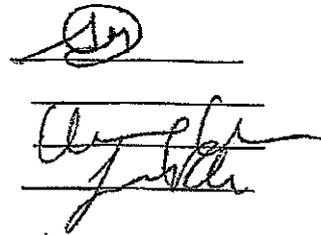
Antonio Pusceddu

Silvio Cambula

Nicola Pala



Alessandro Corrias  
Giovanni Runchina  
Giovanna Camboni  
Gianni Falchi



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Porto Torres.

## TITOLO I Disposizioni generali

### Art. 1

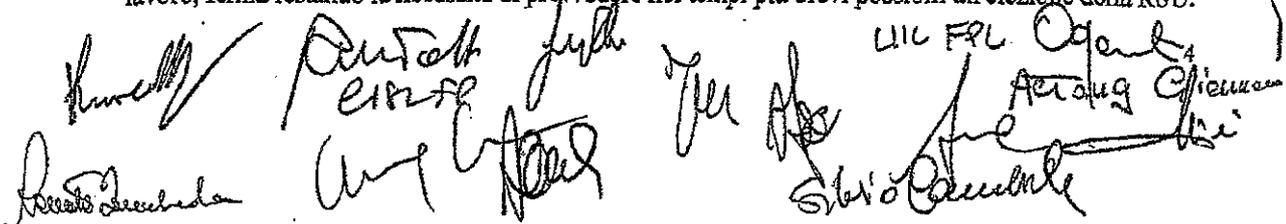
#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Porto Torres e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusa la Dirigenza.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente CCDI.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2013 - 2016.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### Art. 2

#### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1° aprile 1999 sia firmato:
  - a. per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
  - b. dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22 gennaio 2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.





CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento, le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

### Art. 7

#### Materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Costituiscono oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa le seguenti materie:

- **Avvocatura:** definizione della correlazione tra i compensi professionali dovuti agli avvocati a seguito di sentenza favorevole all'Ente e retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31 marzo 1999 (art. 27, CCNL 14 settembre 2000)
- **Buoni pasto:** individuazione di quelle particolari e limitate figure professionali che, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza ed all'attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro (art. 13, comma 1, CCNL 9 maggio 2006)
- **Distacco sindacale:** definizione delle modalità di partecipazione del personale in distacco sindacale al sistema diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1° aprile 1999) e delle modalità di accesso alla valutazione utile alla progressione economica orizzontale (art. 47, comma 2, CCNL 14 settembre 2000 come integrato dall'art. 39 del CCNL 22 gennaio 2004)
- **Formazione:** eventuale destinazione di una quota delle risorse per la formazione alla riqualificazione del personale trasferito ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 o collocato in disponibilità oppure all'incentivazione di forme di ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria (art. 23, comma 3, CCNL 1° aprile 1999)
- **Indennità di rischio:** individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (art. 37, comma 1, CCNL 14 settembre 2000)
- **Indennità di disagio**
- **Indennità maneggio valori:** definizione dell'importo dell'indennità giornaliera spettante al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (art. 36, comma 1, CCNL 14 settembre 2000)
- **Pari opportunità:** definizione degli interventi che dovranno concretizzarsi in "azioni positive" a favore delle lavoratrici, al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale

*[Handwritten signatures and notes]*  
LIL FRL Opad  
Sisto Cantabile  
Gianna

- parità tra uomini e donne all'interno del comparto (art. 19, comma 1, CCNL 14 settembre 2000); definizione delle misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale a favore delle lavoratrici (art. 19, comma 5, CCNL 14 settembre 2000)
- **Part-time:** definizione delle modalità di applicazione, anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché degli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6, comma 10, CCNL 14 settembre 2000). Individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari in presenza delle quali è possibile, tenendo conto delle esigenze organizzative, elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (di cui all'art. 4, comma 2 del CCNL 14 settembre 2000) di un ulteriore 10% massimo (art. 4, comma 11, CCNL 14 settembre 2000)
  - **Prevenzione e sicurezza:** le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili (art. 4, comma 2, lett. e), CCNL 1° aprile 1999)
  - **Produttività:** i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1° aprile 1999 (art. 4, comma 2, lett. b), CCNL 1° aprile 1999)
  - **Progressioni economiche:** completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2, CCNL 31 marzo 1999 (art. 16, comma 1, CCNL 31 marzo 1999).
  - **Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti:** implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi (art. 4, comma 2, lett. f), CCNL 1° aprile 1999)
  - **Risorse decentrate:** criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1° aprile 1999; le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g), CCNL 1° aprile 1999; i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1° aprile 1999
  - **Specifiche responsabilità:** specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D-C-B che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Utilizzazione delle risorse per il finanziamento delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1° aprile 1999 come introdotto dall'art. 36, comma 2, CCNL 22 gennaio 2004
  - **Straordinario:** elevazione del limite massimo annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario (di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999) per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico (art. 38, comma 3, CCNL 14 settembre 2000).

*[Handwritten signatures and initials]*  
 UIL FP

UIL FPL Ogas  
 Sergio Cecchetti  
 ADT AUS C. 2000



**Art. 8**  
**Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita dal 01.01.2014 la Banca delle Ore, con un conto individuale annuo di 36 ore per ciascun lavoratore. L'attivazione dell'istituto presuppone l'azzeramento del pregresso.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare al proprio Dirigente, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, le prestazioni di lavoro straordinario delle quali richiede il pagamento ovvero intende usufruire con riposo compensativo. Le ore di lavoro straordinario delle quali si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
4. A livello di Ente, possono essere realizzati, a richiesta delle OO.SS., incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Con cadenza mensile sarà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento, ivi compresa la differenza del costo orario tra il lavoro compensativo e il lavoro straordinario.

**Art. 9**  
**Modalità e oggetto di concertazione**

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 9 del presente contratto, può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

*[Handwritten signatures]*

LIL FEL Dept  
*[Handwritten signatures]*  
Sergio Caramelo  
Antonio Ciamer...

*[Handwritten mark]*

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.
7. Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

- **Posizioni organizzative e alte professionalità:** criteri per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità e relativa graduazione delle funzioni (art. 16, comma 2, lett. b), CCNL 31 marzo 1999)
- **Assunzioni:** andamento dei processi occupazionali (art. 6, comma 2, lett. d), CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 6 del CCNL 22 gennaio 2004).  
Definizione dei fabbisogni di personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato (art. 7, comma 2, CCNL 14 settembre 2000)
- **Progressione economica:** criteri per l'individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 (art. 16, comma 2, lett. e), CCNL 31 marzo 1999)
- **Incentivi messi notificatori:** verifica della sussistenza delle condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1° aprile 1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 54, comma 1, CCNL 14 settembre 2000)
- **Mansioni superiori:** definizione dei criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori (art. 8, comma 4, CCNL 14 settembre 2000)
- **Mobilità interna:** criteri generali per la mobilità interna (art. 8, comma 2, lett. e), CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 6 del CCNL 22 gennaio 2004)
- **Profili professionali:** criteri per l'individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6, del CCNL 31 marzo 1999 (art. 16, comma 2, lett. f), CCNL 31 marzo 1999)
- **Trasferimento attività:** criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale (art. 6 del CCNL 22 gennaio 2004)

**Art. 10**  
**Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario

UR FP Gas

*[Handwritten signatures and initials]*

Antonio Giannini     Silvio Quindici

10

concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie siano previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Le materie oggetto di informazione preventiva seguita da esame/esame congiunto sono:
  - **Esuberi:** criteri per l'individuazione degli esuberi (art. 6, comma 1, D.Lgs 165/2001).
  - **Mobilità:** modalità per i processi di mobilità (art. 6, comma 1, D.Lgs 165/2001).
  - **Rapporti di lavoro:** misure riguardanti la gestione dei rapporti di lavoro
4. Le materie oggetto di informazione seguita da confronto/incontro sono:
  - **Buoni pasto:** istituzione di mense di servizio o, in alternativa, attribuzione al personale di buoni pasto sostitutivi (art. 45, comma 1, CCNL 14 settembre 2000) - *Confronto*
  - **Dimissione, esternalizzazione, trasformazione:** eventuali processi di dimissione, di esternalizzazione e di trasformazione (art. 7, comma 3, CCNL 1° aprile 1999) - *Incontro*
  - **Innovazione tecnologica:** iniziative concernenti l'innovazione tecnologica degli uffici e dei servizi (art. 7, comma 3, CCNL 1° aprile 1999) - *Incontro*
  - **Organizzazione uffici e servizi:** iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi (art. 7, comma 3, CCNL 1° aprile 1999) - *Incontro*
  - **Part-time:** individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel comma 2, dell'art. 4 del CCNL 14 settembre 2000 e nell'art.5, comma 1, dello stesso CCNL (art. 4, comma 3, CCNL 14 settembre 2000) - *Informazione preventiva seguita da incontro*
  - **Straordinario:** valutazione delle condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e individuazione delle soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione (art. 14, comma 3, CCNL 1° aprile 1999) - *Incontro* (almeno tre volte all'anno a livello di ente)
5. Le materie oggetto di informazione sono:
  - **Assicurazioni:** le condizioni delle polizze assicurative (art. 43, comma 7, CCNL 14 settembre 2000) - *Comunicazione*
  - **Dotazioni organiche:** consistenza e variazione delle dotazioni organiche (art. 6, comma 1, D.Lgs 165/2001) - *Informazione preventiva* (ove prevista nei contratti collettivi)
  - **Organizzazione:** determinazioni relative alla organizzazione degli uffici (art. 5, comma 2, D.Lgs 165/2001) - *Informazione*
  - **Organizzazione:** organizzazione e disciplina degli uffici che non comporti l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità (art. 6, comma 1, D.Lgs 165/2001) - *Informazione preventiva* (ove prevista nei contratti collettivi)
  - **Part-time:** individuazione delle attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale ed una prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno (art. 4, comma 8, CCNL 14 settembre 2000) - *Informazione*



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Pirelli", "UK FPL", "Cipari", "Ariano Ciaramita", and "Elio Cambale".







**Art. 16**  
**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. L'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, forme di formazione/aggiornamento.
3. L'Ente si impegna a destinare una quota delle risorse per la formazione alla riqualificazione del personale trasferito ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 o collocato in disponibilità oppure all'incentivazione di forme di ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria (art. 23, comma 3, CCNL 1° aprile 1999).

**Art. 17**  
**Diritto allo studio**

- 1) L'amministrazione Comunale riconosce il diritto allo studio ai sensi dell'art.15 del CCNL 14.09.2000.
- 2) L'Amministrazione comunale si impegna a disciplinare e riconoscere istituti giuridici che agevolino il perseguimento del diritto allo studio anche attraverso l'applicazione dell'art. 19 comma 14 della legge del 28.12.2001, n. 448;

**Art. 18**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario è previsto dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999.
2. Nel fondo di cui al comma 1, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

*[Handwritten signatures and stamps]*

UIL FPL Copia

Stato Comunale

Atto n. 3

4. L'Amministrazione comunale determina entro il mese di dicembre dell'anno precedente il budget economico delle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontreranno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione, ex art. 14 comma 3 CCNL 01.04.1999.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile dell'Area.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. I compensi per il lavoro straordinario di norma sono liquidati il mese successivo alla sua effettuazione.

#### TITOLO VI

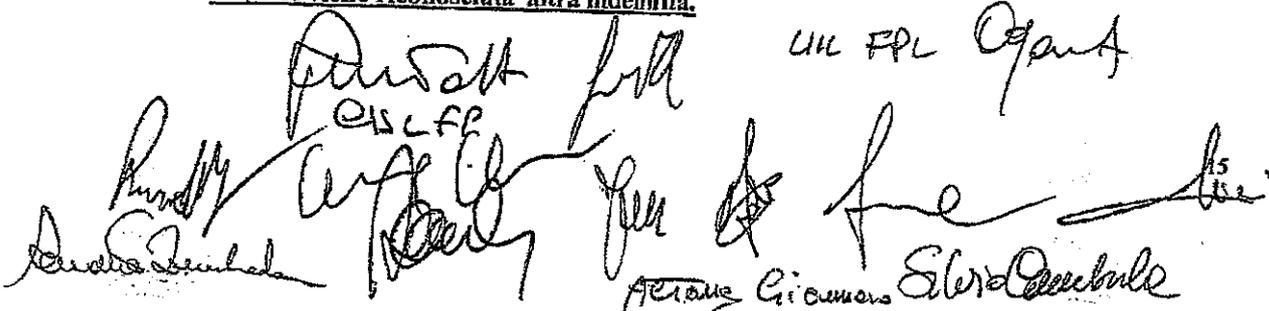
##### Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Il fondo per le risorse decentrate è costituito con provvedimento dirigenziale di norma entro il 31 dicembre dell'anno precedente in applicazione dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.

#### Art. 19

##### Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.
4. L'indennità di disagio, non può essere riconosciuta per la stessa prestazione lavorativa per la quale viene riconosciuta altra indennità.


 The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Andrea Scudato'. In the center, there is a signature that looks like 'P. Scudato' with 'CCNL FP' written below it. To the right, there is a signature that looks like 'Luigi FPL' and another that looks like 'Elio Scudato'. There is also a circular stamp on the right side of the page.



servizio. La riduzione completa a 35 ore settimanali, potrà operare solo nelle strutture che effettuano la turnazione, fermi restando i presupposti contrattuali di cui sopra.

7. Il programma attuativo, predisposto dal Dirigente dell'Area, in caso di prima applicazione, dovrà essere trasmesso tempestivamente al Dirigente responsabile dell'Ufficio personale il quale, ove rilevi irregolarità rispetto ai criteri sopra citati, le segnalerà al Dirigente dell'Area per le determinazioni di sua competenza.

### Art. 21 Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
  - b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del CCNL 22.1.2004);
  - c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente, previa certificazione a firma del Dirigente dell'Area che attesti i giorni di effettiva esposizione al rischio e le attività effettivamente svolte.
  - d) l'indennità è dovuta per l'intero importo qualora il lavoratore risulti esposto al rischio per tre settimane lavorative.
2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio
Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo la guida di veicoli su strada e macchine operatrici
Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua derivante dall'essere adibito all'utilizzo di vernici, resine, catrami, bitumi, ovvero a rischi di carattere igienico-sanitario, psichico ed economico e rischi di carattere elettrico - lavori eseguiti in quota - lavori di scavo e tutte le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente con il documento di prevenzione (ultimo adottato) ai sensi del D.Lgs 81/2006.

### Art. 22 Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a titolo esemplificativo alle seguenti aree di intervento

*[Handwritten signatures and initials]*  
UK FAL *[Signature]*  
A. Giamberini  
S. C. *[Signature]*

per reperibilità da espletarsi di norma nelle giornate del sabato, domenica e festivi e notturni limitatamente alle manutenzioni - polizia locale e protezione civile.

2. L'individuazione dei nominativi del personale reperibile e le modalità operative di intervento sono rimesse ai Dirigenti degli ambiti interessati, in funzione delle risorse rese disponibili con la ripartizione del fondo;
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio, secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
4. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

#### Art. 23 Indennità di maneggio valori

1. L'indennità giornaliera di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 4.9.2000, è corrisposta al personale, formalmente incaricato, che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa nella misura di seguito indicata:
  - a) € 0,52 centesimi giornalieri per maneggio individuale annuo di valori (denaro o assimilato) fino a € 5.000,00;
  - b) € 1,04 centesimi giornalieri per maneggio individuale annuo di valori (denaro o assimilato) da € 5.001,00 e fino a € 25.000,00;
  - c) € 1,55 centesimi giornalieri per maneggio individuale annuo di valori (denaro o assimilato) oltre € 25.001,00.
2. L'indennità giornaliera viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ad attività che comportino maneggio di valori.
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente dal Dirigente dell'Ufficio personale su certificazione del Responsabile competente.

#### Art. 24 Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

1. In applicazione dell'art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000, al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo

*[Handwritten signatures and notes]*  
LIL FRL Copert  
189  
Arturo Ciomano Silvio Cambiale

- compensativo da fruire di regola entro 15 giorni a richiesta del dipendente e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
    - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
    - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
  3. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

#### Art. 25

#### Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite con atto formale specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.
2. Il compenso per l'esercizio di particolari responsabilità è un istituto contrattuale finalizzato a ricompensare responsabilità "particolari" legate all'incarico di ruoli e/o compiti organizzativi o specialistici e di responsabilità non riconducibili alle normali responsabilità afferenti alla categoria di appartenenza
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:
  - personale formalmente delegato all'adozione di atti a rilevanza esterna in assenza di Posizione Organizzativa
  - personale con responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità
  - personale formalmente incaricato del coordinamento di uffici o gruppi di lavoro comportanti attività complesse e particolare autonomia gestionale
  - personale incaricato di attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. La procedura applicativa si sviluppa come segue:

LIL FRL Ognit  
Sivio Cautale

19

*[Handwritten signatures and initials]*

Attore Giommar

- a) l'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa
  - b) in sede di Conferenza dei Dirigenti si prende atto delle risorse disponibili e, successivamente, ciascun dirigente, adotta i provvedimenti organizzativi individuando la fattispecie di specifica responsabilità ed il soggetto cui assegnare l'incarico;
  - c) in sede di Conferenza di Dirigenti si verifica la coerenza con i criteri ed i modelli di riferimento, l'omogeneità dei compensi, nonché la verifica delle risorse disponibili. La Conferenza dei dirigenti, annualmente, determina il diritto alla corresponsione dell'indennità, in funzione del carico di responsabilità effettivamente sostenuto e ne autorizza il pagamento.
6. L'importo annuo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità è stabilito sulla base dei punteggi ottenuti secondo i fattori di valutazione riportati nelle tabelle e con le modalità definite nel Regolamento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.

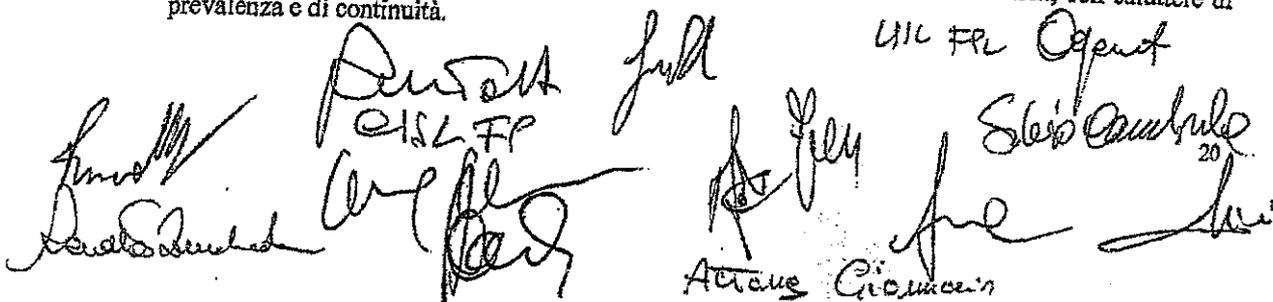
**Art. 26**

**Compiti che comportano particolari responsabilità (art. 36 CCNL 2004)**

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale specifiche responsabilità, per i compiti e le funzioni, come individuate dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, è prevista un'indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annui.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
Ufficiale elettorale	€ 300,00
Responsabile dei tributi	€ 300,00
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
Personele addetto ai servizi di protezione civile	€ 300,00

3. La presente indennità è destinata ai dipendenti realmente adibiti alle attività sopra indicate e, pertanto, la sua corresponsione è subordinata all'esercizio effettivo delle funzioni, con carattere di prevalenza e di continuità.


 The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are two signatures. In the center, a signature is accompanied by a stamp that reads "PISA FP". To the right, there is a stamp that reads "UIL FPL Caput". Below this, another signature is present, followed by a stamp that reads "Elio Cambulo" with the number "20" underneath. At the bottom center, there is a signature and a stamp that reads "Atene Cioncino".

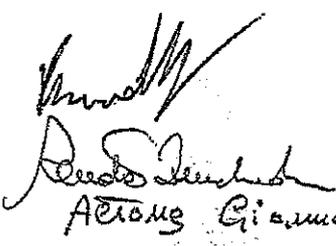
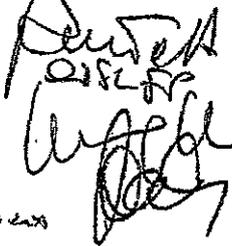
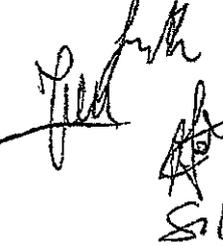
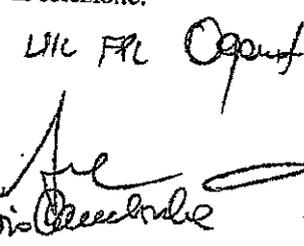
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo.
5. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.
6. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 24.

**Art. 27**

**Progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione economica orizzontale (PEO).
2. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999 per ogni categoria del personale.
3. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
4. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite annualmente solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile e nel rispetto della normativa vigente in materia.
5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, 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, un'anzianità di servizio di almeno ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Per il personale pervenuto con procedure di mobilità ai sensi del D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria come risultante dalla scheda di valutazione individuale (PEO) adottata con la metodologia permanente di valutazione
  - c) a parità di punteggio finale, costituisce criterio prioritario il valore medio dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, in ordine decrescente; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - d) in caso di ulteriore parità viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - e) le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di selezione.



21

Art. 28

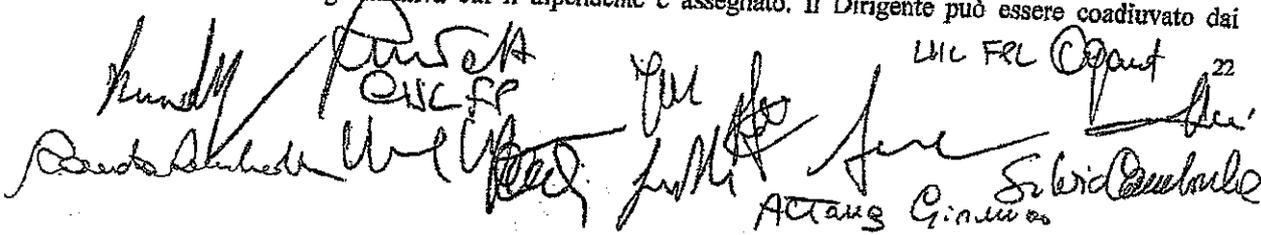
Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999, relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. La valutazione della *performance* dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale e si riferisce:
  - al contributo assicurato alla *performance* organizzativa (dell'Unità Organizzativa di appartenenza)
  - al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati annualmente dal Dirigente che potrà adottare specifici piani di lavoro interno, con lo scopo precipuo di articolare ulteriormente la struttura degli obiettivi individuali.
  - ai comportamenti organizzativi, intesi quali fattori di valutazione che hanno natura prevalentemente qualitativa, con una componente soggettiva.
3. La valutazione del personale dipendente avviene sulla base di una scheda di valutazione che si allega al CCDI che tiene conto dei tre ambiti di valutazione su indicati ai quali viene attribuito un peso differente in relazione alla categoria giuridica di appartenenza:

	CATEGORIA			
	A	B	C	D
	PESO			
PERFORMANCE DI U.O. (Settore/Servizio di appartenenza)	25	30	35	50
OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO	5	10	15	20
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	70	60	50	30
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La valutazione della *performance organizzativa* è collegata agli esiti conseguiti a livello di Unità Organizzativa di appartenenza, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi del Settore o del Servizio. Essa ha un peso differente per le quattro categorie e tende a crescere con l'aumentare delle stesse.

La valutazione della *performance individuale* del dipendente è effettuata dal Dirigente dell'Unità Organizzativa cui il dipendente è assegnato. Il Dirigente può essere coadiuvato dai


 LUL FEL Copant 22  
 ACTANG G. ...  
 S. ...  
 ...

titolari di posizione organizzativa /alta professionalità o dai responsabili di servizio.

Il peso degli obiettivi individuali e/o di gruppo aumenta al crescere della categoria professionale di appartenenza.

La valutazione dei *comportamenti organizzativi* verrà effettuata sulla base di specifici fattori di valutazione inseriti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente.

4. Le risorse di cui al comma 1, sono assegnate a ciascuna Area secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, che è computato in proporzione alla durata del part-time, e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria ( $N_{cat}$ ) è moltiplicato per il parametro di riferimento ( $P_{cat}$ ) contenuto nella seguente tabella ottenendo il risultato ( $Q_{cat}$ ):

Categoria	Parametro ( $P_{cat}$ )
A	110
B	120
C	130
D	140

$$(N_{cat} * P_{cat} = Q_{cat})$$

I risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati ( $\Sigma Q_{cat}$ )

- c) le risorse complessivamente destinate alla *performance* organizzativa ed individuale (B) sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario ( $\alpha$ )

$$B/\Sigma Q_{cat} = \alpha;$$

- d) tale importo unitario ( $\alpha$ ) è, infine, moltiplicato per il parametro riferito a ciascuna categoria, di cui al punto b) ( $P_{cat}$ ), associato al personale appartenente ad ogni Area ( $P_{cat}$  Area), in tal modo si ottiene il *budget* di risorse assegnato a ciascun Area (B Area)

$$\alpha * P_{cat} (Area) = B (Area)$$

UIL FLC

Opand

*[Handwritten signatures and names]*  
Antonio...  
Pirella...  
...  
Silvio...  
Aetane...  
Gianmarco...  
239

5. Le risorse per compensare la *performance* di ciascuna Area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione degli esiti delle schede di valutazione inserite nel sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente, sulla base delle percentuali sotto indicate:

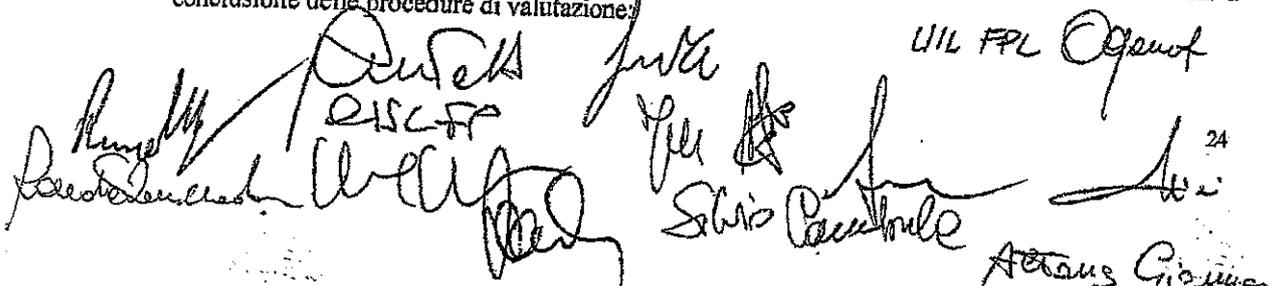
	% di attribuzione				Categoria
	100%	80%	60%	0%	
Punteggio finale	100 - 85	84 - 75	74 - 60	< 60	A-B-C-D

6. Il dipendente, in merito all'esito della votazione agisce secondo il vigente sistema di valutazione.
7. Le eventuali economie rispetto al *budget* iniziale, costituiranno il fondo destinato al *bonus per le eccellenze*, definito nel sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente adottato dall'Ente.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 29

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.15, comma 1, lettera k), del CCNL dell'1.4.1999 comprende le risorse derivanti dall'applicazione delle disposizioni normative relative a:
- progettazione di opere pubbliche (art. 92, commi 5 e 6 del D.Lgs 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni);
  - accertamenti di contrasto all'evasione I.C.I. (art. 3, comma 57, legge 662/96)
  - rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT
  - avvocatura interna
2. Ai Funzionari Avvocati (cat. D3) in servizio presso l'Ente che sono destinatari dei compensi professionali di avvocatura, in caso di affidamento di incarico di area di posizione organizzativa e/o alta professionalità, spettano le sotto elencate quote della retribuzione di risultato definita a conclusione delle procedure di valutazione:


 The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are signatures that appear to be 'P. Ruffini' and 'P. Ruffini'. In the center, there is a signature that looks like 'S. P. P.' and another that says 'S. P. P.'. On the right, there is a stamp that says 'UIL FPL' and a signature that says 'A. C. C.'. There is also a small circular stamp with the number '24' inside.

- a) in caso di corresponsione di compensi professionali in misura inferiore o uguale a € 5.000,00 spetta l'intera retribuzione di risultato;
  - b) in caso di corresponsione di compensi professionali tra € 5.001,00 e € 7.000,00 la retribuzione di risultato spettante viene decurtata del 30%;
  - c) in caso di corresponsione di compensi professionali tra € 7.001,00 e € 10.000,00 la retribuzione di risultato spettante viene decurtata del 50%;
  - d) in caso di corresponsione di compensi professionali superiori a € 10.000,00 i Funzionari Avvocati (cat. D3) sono esclusi dall'attribuzione della retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di risultato non erogata in tutto o in parte per il verificarsi delle condizioni di cui al precedente comma, rimane nella disponibilità del fondo "risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività".
4. Le risorse destinate, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

**Art. 30**

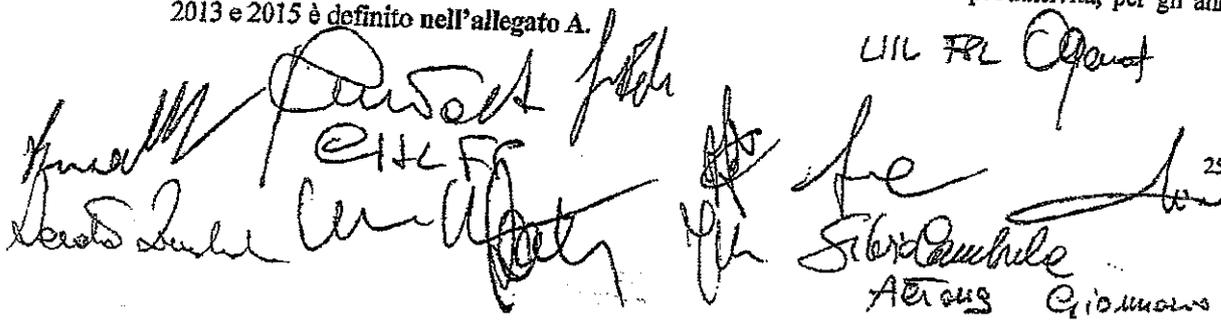
**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

- 1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si prevede che una quota parte del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, quantificata con deliberazione di Giunta Comunale n° 54 del 04/04/2011 come modificata dalla deliberazione n° 156 del 06/11/2012, sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
- 2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

**Art. 31**

**Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione**

- 1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per gli anni 2013 e 2015 è definito nell'allegato A.


 The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the right, there is a stamp that reads "LIL FR" and a signature that appears to be "C. Grand". Below this, there is another signature that looks like "S. P. Ambile" and the name "A. Aug. Ciomano" written below it. On the left side, there are several other handwritten signatures, some of which are partially obscured or overlapping.



2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 2004, nei limiti del rispetto della normativa vigente.

**TITOLO VII**  
**Disposizioni finali**

**Art. 32**  
**Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della *performance* individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 27.
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

**Art. 33**

**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente art. 31, comma 1.

*[Handwritten signatures and stamps]*  
UIC FLC Opere  
Sindacato  
Azione Cionnori

*[Handwritten mark]*

ALLEGATO A.

*[Handwritten signature]*

**COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'		RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'	
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999		PIANIFICATO
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	929,62	€ 154.649,05
	ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio personale o danno		€ 9.869,83
	ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità	61.014,39	€ 85.646,26
	ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale	5.784,32	
	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	14.770,67	
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	232.510,19	€ 70.892,94
		16.145,92	€ 51.760,10
			€ 154.649,05

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Araus Giovanni

UIC FOR Opport

*[Handwritten signature]*

Silvio Cambula

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





