



UNIONE DEI COMUNI “TERRE DELL’OLIO E DEL SAGRANTINO”

(Bevagna, Campello sul Clitunno, Castel Ritaldi, Giano dell’Umbria, Gualdo Cattaneo, Massa Martana, Montefalco, Trevi)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL’UNIONE DEI COMUNI “TERRE DELL’OLIO E DEL SAGRANTINO” PER TRIENNIO 2013/2015

In data dieci del mese di dicembre dell’anno duemila quattordici presso la residenza municipale di Castel Ritaldi ha avuto luogo l’incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica:

- | | |
|--------------------|--|
| 1) Roberto RAO | SEGRETARIO DELL’UNIONE DEI COMUNI - PRESIDENTE |
| 2) Massimo BRAUZZI | RESPONSABILE CORPO UNICO POLIZIA LOCALE - MEMBRO |
| 3) Piero UGOLINI | RESP.LE SETTORE FINANZIARIO – FINANZIARIA - MEMBRO |

Organizzazioni sindacali territoriali:

- 1) CGIL F.P.: Ivo CECCARINI
- 2) UIL F.P.L.: Andrea RUSSO
- 3) F.P. CISL: Adriano TOFI
- 4) CONFSAL FIALS: Carlo UGOLINI

R.S.A.

- 1) Federico Picchiarelli – UIL F.P.L.
- 2) Isabella Pasquinelli – CONFSAL FIALS
- 3) Daniela Brugnossi – CGIL F.P.

Le parti si incontrano per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato 2013/2015 relativamente alle materie previste dal CCNL.

Si richiama la deliberazione di G.U. n. 21 del 18.11.2013 con la quale si approvava l'atto di indirizzo ai fini della contrattazione collettiva integrativa decentrata per l'anno 2013;

Vista:

- la determina del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 18/62 del 16.10.2013 con cui si determinavano le risorse da destinare al finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013, rinviando a consuntivo la quantificazione delle risorse variabili di cui all'art. 15 c.1, lettere d) e k) (sponsorizzazioni, progettazioni, Rup, Recupero ICI)

le parti **concordano** di procedere alla sottoscrizione del documento sotto riportato:

Art. 1

Oggetto del contratto

1. L'Unione Comuni Terre dell'olio e del sagrantino, le OO.SS. e la RSU stipulano il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per disciplinare ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'Ente, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL 01/04/99 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Preliminarmente le parti danno atto che il D.Lgs. 150/2009 ha ridefinito gli ambiti negoziali e gli ambiti riservati alla legge ed alle discipline applicative delle pubbliche amministrazioni degli istituti contrattuali vigenti. (art 65 del D.Lgs. 150)
3. Le parti concordano che, laddove la legislazione e/o nuovi accordi nazionali modifichino, anche in parte, la suddetta impostazione, le materie del presente accordo, o parte delle stesse, ritornino oggetto della contrattazione integrativa.

Art. 2

Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL, è così composta:
 - per la parte sindacale:
 - dai componenti della rappresentanza sindacale aziendale;
 - dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.
 - per la parte pubblica:
 - è costituita con apposito atto di G.U.

Art. 3

Procedure per la sottoscrizione

1. Il presente contratto, valido fino al 31/12/2015, si applica al personale dipendente dell'Ente, esclusi i Dirigenti. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipula del presente accordo, fatta salva una diversa indicazione dei vari istituti.
2. Il presente contratto si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace quando:

- a) sia firmato, per la parte sindacale, dalla RSU e dalle OO.SS firmatarie del CCNL 1/4/99.
b) Contestualmente alla firma della RSU e OO.SS., sia firmato dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica in base a preciso mandato da parte della Giunta.

Art. 4

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL fatta salva la facoltà di richiederne la revisione mediante lettera raccomandata, con l'indicazione dei motivi e dell'oggetto della richiesta. La parte ricevente è tenuta a convocare l'incontro entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta di revisione.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto decentrato integrativo vigente.

Art. 5

Interpretazione autentica del contratto

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 6

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata fino al 31.12.2015. Gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata vanno trattati in un'unica sessione negoziale salvo gli istituti che per loro natura prevedano tempi diversi.
2. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione con cadenza annuale.
3. Il presente contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato o di specifici accordi aggiuntivi o di modifica.

Art. 7

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In ottemperanza alle disposizioni di cui all'Art. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali" e alle disposizioni di cui al CCNL 19/09/2002 l'Ente ha l'obbligo di concordare con le Rappresentanze sindacali territoriali aziendali R.S.U., le prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero.
2. Le parti, in relazione alle funzioni gestite dall'Unione, concordano sulle modalità di funzionamento in caso di sciopero dei servizi pubblici.
Tali servizi sono i seguenti:
 - ***Servizio di Polizia locale;***
 - ***Servizi Amministrativi del Personale;***

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati, il diritto di sciopero e' esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili. A tal fine le OO.SS., con un preavviso di almeno dieci giorni devono comunicare ogni sciopero e l'indicazione della durata delle singole astensioni dal lavoro.

3.L'Ente provvederà a dare comunicazione agli utenti, a mezzo pubblicazione all'Albo Pretorio, negli spazi di pubblica affissione dei comuni nonché agli organi di informazione, nonché nelle sedi principali dei servizi, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.

4.La comunicazione agli utenti di cui sopra riporterà le modalità ed i tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero nonché la piena riattivazione quando l'astensione dal lavoro sarà terminata. In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adeguata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS si impegnano a comunicarla tempestivamente.

Ai sensi dell'Art. 2 comma 7 della Legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale e di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e delle sicurezza dei lavoratori.

5.Ai sensi dell'Art. 5 della Legge 146/90 l'Amministrazione provvederà tempestivamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio del numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.

6.Le prestazioni indispensabili e contingente numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono così definiti:

Corpo di Polizia Locale ,prestazioni:

- Pronto intervento e infortunistica stradale; Interventi per T.S.O./A.S.O., calamità naturali e protezione civile;
- Contingente: n. 2 unità per turno per l'intero Corpo, oltre la presenza di almeno n. 1 Responsabile P.O.

Servizi amministrativi del personale Prestazioni:

- garanzia degli adempimenti relativi alla erogazione degli emolumenti retributivi, alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.

Il servizio viene garantito in caso in cui lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni comprensivi tra il 12 ed il 20 di ogni mese.

Contingente: n. 1 istruttori amministrativi contabili (Cat. C)

7. Le parti concordano che il responsabile di servizio competente provvederà, nel rispetto del presente accordo, ad individuare nominativamente i dipendenti presso i servizi essenziali tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati quindi dallo sciopero.

8. Cinque giorni prima dello sciopero l'Ente comunica , alle **RSU e alle OO.SS.** l'elenco nominativo dei dipendenti inclusi nei contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali. Entro gli stessi termini deve notificare per iscritto lo stato di "contingentato" ai singoli interessati, indicando loro con termini precisi quali prestazioni sono tenuti a fornire. Gli stessi entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione possono esprimere all'Ente medesimo la loro volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione.

9. Si precisa che il personale esonerato dallo sciopero può essere impegnato solo ed esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente accordo; diverso comportamento è da intendersi come antisindacale.

10. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. 146/90 ed ai CCNL.

Art 7 bis

Diritti e libertà sindacali.

1. Si applicano le disposizioni contenute nei CCNL di categoria e dalle norme in materia.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente CID possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno 10 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. In questo caso i responsabili di settore individueranno, di concerto con le RSU i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi a garanzia dei servizi.

Art. 8

La Formazione

1. La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al risultato, per sviluppare autonomia e capacità di iniziativa e per orientare i percorsi di carriere di tutto il personale.

2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata: ai sensi del comma 4 del medesimo articolo, su tale materia, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. In particolare, si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale. Nel predisporre gli interventi formativi è garantita pari opportunità di partecipazione tra i lavoratori.

3. A tal fine nel rispetto dei vincoli di legge (art. 6 comma 13 d.l.78/2010) sono destinati i fondi destinati alla formazione per i servizi trasferiti appositamente comunicati dai comuni aderenti impegnandosi a stanziare appositi fondi di bilancio alla cessazione degli odierni vincoli. In ogni caso sono garantiti gli stanziamenti necessari ad assicurare la formazione obbligatoria.

4. La formazione dovrà coinvolgere progressivamente tutto il personale dipendente.

5. I piani formativi sono finalizzati a:

- accrescere i saperi di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
- completare la formazione di ingresso dei lavoratori neo assunti;
- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazione tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali;
- acquisire maggiori competenze che possono favorire la progressione economica orizzontale del personale;

- riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
- riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie;

6. I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente le ore eccedenti l'orario di lavoro ordinario saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il responsabile di servizio. Nel caso il numero delle ore giornaliere di formazione superi le 8 e il corso si svolga fuori dal territorio Comunale, sarà garantito il rimborso per un pasto nei limiti di legge; il tempo di viaggio impiegato per la partecipazione a corsi fuori dalla sede Comunale, ma sempre in territorio provinciale, sarà considerato orario di lavoro.

7. Il personale di Polizia Municipale impegnato in corsi di formazione per più di due giorni la settimana, risulta, nei giorni di corso, indisponibile alla turnazione; per un massimo di due giornate di formazione la settimana, l'operatore viene invece considerato in turnazione e pertanto con diritto al riconoscimento della normale indennità di turno.

8. L'Ente si impegna a favorire la collaborazione con gli enti aderenti all'Unione finalizzata alla gestione associata dei percorsi formativi, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

9. L'Ente si impegna ad aggiornare i fascicoli del personale con gli attestati rilasciati dagli Enti di formazione

10. Ogni anno i singoli dipendenti potranno proporre al proprio Responsabile l'effettuazione di percorsi formativi specifici del servizio di assegnazione.

11. Considerato che il processo associativo in atto tra i Comuni dell'Unione richiede interventi formativi e di aggiornamento, compatibilmente con le esigenze di servizio, viene garantita a tutti i lavoratori, con il criterio rotativo se necessario, la possibilità di partecipare in orario di lavoro a corsi per i quali non sono previsti costi di iscrizione o per i quali i lavoratori intendano assumere a proprio carico gli stessi.

Art. 9

Salute, Sicurezza nel luogo di lavoro e qualità (linee di indirizzo e criteri per la garanzia dell'ambiente di lavoro)

1. L'ente applica la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. L'attuazione degli interventi si farà coinvolgendo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cui saranno assicurate tutte le prerogative di legge e contrattuali.

2. Le parti, considerando prioritario il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza all'interno dell'Ente, prendono atto che al momento l'Unione dei Comuni per i servizi associati utilizza strutture appartenenti ai comuni aderenti per le quali gli stessi dispongono di regolari documenti di valutazione dei rischi, concordano, nel pieno rispetto della normativa vigente, quanto segue:

- a) L'Unione agevolerà e faciliterà l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), mettendo a disposizione tutti gli strumenti necessari;
- b) L'Unione individuerà il Datore di Lavoro in una figura che abbia veri poteri decisionali e gestionali impegnandosi a dotarlo di fondi compatibilmente con gli equilibri dei bilanci annuali;
- c) L'Ente si impegna a predisporre opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili.

Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possono comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei

dipendenti, l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche e i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale. La parte sindacale potrà richiedere la convocazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul piano personale che sulla tecnologia applicata.

Art 10

Partecipazione degli utenti

1. Le parti concordano di favorire la partecipazione degli utenti ai percorsi di valutazione della qualità dei servizi, per verificare il grado di soddisfacimento dei servizi stessi, attraverso questionari o coinvolgendo le associazioni degli utenti o, anche attraverso assemblee pubbliche.

Art. 11

Mensa

1. Ai sensi del CCNL 14/09/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente compatibilmente con le disponibilità di bilancio, assicura ai propri dipendenti, che prestino attività lavorativa al mattino con rientro pomeridiano, il diritto alla mensa mediante stipula di apposita convenzione, ponendo a carico del dipendente solo un terzo del costo del pasto o in assenza di queste ultime, per chiusura dei luoghi di ristorazione, mediante rimborso spese fino all'importo massimo di €5,29, dietro presentazione della ricevuta del pasto consumato.

2. Per il personale della Polizia Municipale, in caso di diversa articolazione dell'orario di lavoro, in deroga alle turnazioni previste si applica la disciplina di cui al comma 1.

art. 12

Criteri per le politiche di orario di lavoro e sua riduzione

1. L'orario di lavoro è stabilito con appositi atti amministrativi privilegiando le esigenze dell'utenza nel rispetto della normativa nazionale ed internazionale.

2. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.

3. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i responsabili dovranno opportunamente valutare le particolari e specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

4. Dovrà essere data comunque priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

5. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi all'utenza le parti concordano di rinviare ad apposito successivo integrativo a tale accordo, impegnandosi l'Ente a verificare le condizioni per la riduzione dell'orario di lavoro al personale turnista della Polizia locale ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99.

Art. 13

Fondo straordinari

1. Le parti dichiarano che è obiettivo comune perseguire la riduzione del lavoro straordinario, ciò significa programmare una costante riduzione del Fondo di cui al comma 1 dell'art. 14 del CCNL 01/04/99 e successive modificazioni.

2. Il fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali.

3. Il limite massimo individuale è determinato in 180 ore, ferma restando la validità dell'art. 16 del DPR 268/87.

4. Ribadendo che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, le parti convengono che il ricorso allo straordinario deve essere sempre autorizzato per via scritta dal Dirigente o Responsabile, il quale, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della effettiva liquidazione della prestazione svolta

5. In ottemperanza al comma 3 dell'art. 14 del CCNL 01/04/99 le parti potranno incontrarsi ogni anno nel mese di gennaio per valutare se nell'ente vi è un ricorso strutturale al lavoro straordinario e per ricercare le possibili soluzioni, anche attraverso nuove assunzioni. A tal fine l'Amministrazione, almeno 15 giorni prima degli incontri, fornirà una dettagliata informazione scritta sull'utilizzazione del lavoro straordinario contenente la specificazione dello straordinario effettuato dai dipendenti.

6. Il fondo lavoro straordinario dell'Unione dei Comuni Terre dell'olio e del sagrantino è costituito in conseguenza del trasferimento del personale dai comuni e del conseguente trasferimento dei relativi stanziamenti per il personale trasferito comunicato dalle singole amministrazioni.

7. Si da atto che in sede di prima applicazione per l'anno 2013 (tenuto conto della decorrenza 01.07.2013 del trasferimento del servizio polizia) il Fondo ammonta ad Euro 6.499,24 , suddiviso come segue:

- € 6.499,24 al Corpo di Polizia locale.

L'Importo per l'anno 2014 è determinato in € 12.279,88.

8. Le ore di straordinario sono conteggiate le frazioni di ora che superano i trenta minuti.

9. Per la particolare articolazione organizzativa del Corpo di Polizia locale, lo straordinario deve essere autorizzato preventivamente, per i casi di urgenza anche verbalmente, dal Comandante del corpo o suo sostituto o, qualora irraggiungibili, dal più alto in grado; quindi, andrà compilato immediatamente l'apposito foglio giustificativo che sarà sottoposto alla firma per l'autorizzazione definitiva che dovrà essere rilasciata dal Comandante.

10. Le tipologie di prestazione che possono generare ore di lavoro straordinario dipendono dalle caratteristiche del servizio e spetta a ciascun Dirigente o Responsabile definire le priorità per il proprio Settore. Qualora possibile, il personale che dovrà effettuare straordinario viene individuato prioritariamente tramite la rotazione dei lavoratori che si sono resi disponibili, inseriti in un apposito elenco, aggiornabile annualmente in base alle comunicazioni effettuate formalmente dagli stessi.

Art. 14

Quantificazione risorse del fondo

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività

nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Si da atto che in sede di prima costituzione del fondo risorse decentrate di questo Ente ,di nuova costituzione, le amministrazioni hanno fatto riferimento alle risorse consolidate ai sensi dei ccnl vigenti e determinate dagli Enti di provenienza del personale con propri atti amministrativi e trasferite all'Unione (Comuni di Bevagna, Campello sul Clitunno, Castel Ritaldi, Giano dell'Umbria, Gualdo Cattaneo, Massa Martana, Montefalco e Trevi) . Gli stessi Enti provvedono alla rideterminazione dei rispettivi fondi. (**Allegato 1**)

Art. 15

Fondo previdenziale in favore del personale di Polizia Locale previsto dall'art. 208 comma 4 del Decreto Legislativo 285/1992 “Nuovo Codice della strada”

1. A partire dall'anno 2013, viene istituito il fondo previdenziale in favore del personale di Polizia Locale in conformità a quanto disposto dall'articolo 208 comma 4 lett. c) del Decreto Legislativo 285/1992 “Nuovo Codice della strada”. Il contratto collettivo nazionale del 22.01.2004 all'art. 17 individua gli organismi preposti alla gestione di tali risorse. Il contratto in questo modo chiarisce che i suddetti proventi possono essere utilizzati solo per finalità assistenziali e previdenziali.

2. Sempre che vi siano sufficienti introiti ex art. 208, comma 2 D.Lgs. N. 285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, le condizioni finanziarie dell'ente, la Giunta dell'Unione con opportuna deliberazione costituisce annualmente un fondo con finalità assistenziali e previdenziali per il personale di vigilanza appartenente al corpo di Polizia Municipale destinando allo stesso parte dei proventi contravvenzionali di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992. Il totale dei proventi incassati nell'anno da trasferire ai comuni a norma della convenzione del servizio di Polizia è considerato al netto del fondo in oggetto. Il Fondo comunque non potrà essere comunque superiore al 12,50 % dei proventi incassati nell'anno.
3. Fatti salvi il limite di cui al comma precedente la quota pro-capite annua a regime destinata alla previdenza integrativa del personale della polizia locale avente diritto non potrà essere superiore ad € 900,00. Per il personale che ha due anni di anzianità fino al quarto anno l'accantonamento annuo è pari a € 400,00. Dette quote sono comprensive della ritenuta per il fondo di solidarietà a carico del datore di lavoro e di eventuali altre spese di gestione. Gli enti all'atto della cessazione dal servizio del beneficiario per qualsiasi causa o del suo trasferimento ad un'altra amministrazione, interrompono l'erogazione della suddetta quota. Il versamento dell'ultimo anno è rapportato ai mesi di servizio. L'ultimo mese di servizio si paga soltanto se la cessazione è avvenuta dopo il 15. I dipendenti aderenti al fondo Perseo possono chiedere di destinare le quote al suddetto fondo.
4. E' beneficiario del Fondo con finalità assistenziali e previdenziali tutto il personale del corpo o del servizio di P.M. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con un profilo dell'area della vigilanza che abbia un'anzianità di servizio di almeno 2 anni a tempo indeterminato cumulati nell'Unione e nei comuni dell'Unione. Non fruisce del fondo il personale assente dal servizio per ogni caso in cui non sia prevista la retribuzione ad eccezione del personale in congedo parentale o in distacco sindacale.
5. Devono essere definite dagli organismi preposti alla gestione di tali risorse le modalità operative per realizzare tale istituto.
6. Il comitato di gestione individua il soggetto gestore della forma di previdenza integrativa (Fondo Pensione) tra gli Intermediari abilitati ai sensi della normativa vigente. Comunque nella scelta si dovrà tener conto dell'affidabilità del soggetto e dei prodotti offerti, con particolare riguardo alla possibilità che il soggetto gestore consenta una scelta tra le diverse linee di investimento. Il Comitato di gestione comunica all'Amministrazione il soggetto gestore individuato e tutti i dati necessari per la liquidazione del Fondo e la imputazione delle quote agli operatori. Il prodotto scelto dovrà dare facoltà a ciascun iscritto di effettuare versamenti contributivi integrativi e volontari, secondo il regolamento dello strumento selezionato. In ogni caso, l'Ente resterà esonerato da qualsiasi incombenza o responsabilità rispetto alle singole scelte personali.
7. Le somme di cui al fondo suddetto sono liquidate direttamente al soggetto gestore della forma di previdenza complementare. Non è possibile liquidare somme direttamente ai dipendenti. Tuttavia, la somma può essere destinata ad incrementare altra polizza individuale di tipo previdenziale già attivata dal dipendente alla data del 1° luglio 2013, previa sua richiesta all'ufficio personale.
8. Detto organismo sarà costituito da due dipendenti dell'area della vigilanza eletti dagli operatori del Corpo di Polizia locale dell'Unione, dal Comandante del Corpo e dal Segretario dell'Unione in rappresentanza dell'Ente. I membri del comitato durano in carica 3 anni e sono rinnovabili alla scadenza, non percepiscono nessun compenso e svolgono le attività del Comitato al di fuori dell'orario di lavoro.

9. L'organismo, una volta costituito con provvedimento del Responsabile del Servizio Amministrazione del Personale dell'Unione dei Comuni, adotterà la disciplina applicativa della presente intesa, che sarà approvata dalla Giunta.

Art.16

Criteri per l'incentivazione dell'attività di educazione stradale della polizia locale

1. Parte dei proventi ex art. 208, comma 2 D.Lgs. N. 285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, determinata ogni anno dalla Giunta dell'Unione, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e del fabbisogno formativo degli utenti, potrà essere erogata agli istituti scolastici, affinché sia destinata alle iniziative di educazione stradale, comportanti anche l'utilizzo di personale del Corpo Unico di Polizia.

2. Dette risorse potranno essere utilizzate dagli istituti scolastici per compensare il personale della polizia locale incaricato come docente per l'educazione stradale al di fuori dell'orario di lavoro.

3. Si osserverà la seguente procedura:

a) il Settore Ragioneria, previo parere della Conferenza dei Sindaci, entro il mese di Febbraio dell'anno successivo, adotta la delibera di riparto dei proventi da sanzioni alla violazione del codice della strada e delle altre sanzioni;

b) il Comando, sentiti i Responsabili dei servizi educativi dei Comuni aderenti, pianifica ogni anno le attività di educazione stradale verificate le relative disponibilità e le risorse assegnate a questa attività;

c) Gli operatori che intendono svolgere il servizio fuori orario chiede al Servizio del Personale l'autorizzazione per incarico esterno, vistata dal comandante, in cui viene indicata il compenso congruo (concordata con gli istituti scolastici). Dovrà eventualmente tener conto della necessaria rotazione;

d) il Comandante tenuto conto dei vigili disponibili (e autorizzati) e degli accordi presi con gli istituti scolastici dei Comuni, interessati, impegna e liquida la spesa da corrispondere a titolo di contributo straordinario alle stesse per lo svolgimento di questa attività fuori orario di lavoro ai vigili. appositamente stanziata con la deliberazione di destinazione dei proventi ricavati dalle sanzioni per violazione del codice della strada.

Art 17

Principi e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile (APO).

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le

ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile (APO).

Art 18

Criteri per il riconoscimento delle indennità di disagio, orario notturno, festivo e notturno – festivo, rischio, reperibilità, turno e maneggio valori

1. Il pagamento delle indennità di maneggio valori, rischio, disagio, turno e orario notturno - festivo avverrà secondo la disciplina prevista dal contratto nazionale di lavoro, nei limiti fissati dai contratti decentrati integrativi annuali con i quali si ripartiranno le risorse.

2. L'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00).

A questo fine il Capo Area segnerà annualmente con una relazione scritta e motivata al Servizio Amministrazione del Personale, tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto, i dipendenti che hanno diritto a percepire detta indennità. I profili individuati sono i seguenti: autisti di automezzi, autocarri e macchine stradali, operai addetti alla manutenzione delle strade, della segnaletica e delle aree verdi, capi squadra operai, elettricisti, falegnami, meccanici, idraulici impiantisti, tipografi ed addetti ai cimiteri.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

3. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art.36 del CCNL del 14.9.2000, si corrisponde per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito 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 fino a € 3.000;
- b) € 1,04 giornalieri per maneggio individuale annuo di valori da € 3.001 fino a € 10.000;
- c) € 1,55 giornalieri per maneggio individuale annuo di valori oltre € 10.001.

L'indennità è corrisposta al personale incaricato esclusivamente alle seguenti condizioni:

- a) Il maneggio deve essere personale ed effettivo
- b) Il maneggio dei valori individuale deve superare complessivamente € 2.500,00.
- c) Gli incaricati abbiano l'obbligo della resa del conto ai sensi dell'art. 233 del Dlgs. 267/2000.

L'importo annuo maneggiato e le giornate di effettivo impegno del dipendente sono attestate da una relazione del responsabile competente.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro il mese di febbraio dell'anno successivo alla maturazione, salvo che per l'anno di riferimento non sia stato stipulato il CDI, nel qual caso avverrà entro la mensilità successiva alla data di sottoscrizione;

4. L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A e B e C che svolgono attività connotata da particolare "disagio".

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 17 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile .

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

➤ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi e di condizioni operative, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere significativamente importante nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

L'indennità di disagio viene corrisposta alle seguenti posizioni di lavoro nella misura a fianco di ciascuna indicata:

a) personale impegnato nelle gestioni associate, ad esclusione di quello beneficiario di incentivi da progetti speciali o da specifiche norme di legge, prevedendo per gli stessi un compenso annuo di €. 300,00 posto a carico delle singole amministrazioni secondo quanto previsto negli atti convenzionali.

b) personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza o per eventi al di fuori dei servizi ordinari. Le prestazioni di questo personale sono da considerarsi disagiate, quando non essendo posto in reperibilità, ricorrono le seguenti casistiche:

- *Personale Amministrativo* : € 30 a chiamata, qualora siano costretti a rientrare in servizio per provvedere a pratiche necessarie in occasione di TSO e per attività di segreteria urgenti a supporto degli Organi Istituzionali;

- *Personale di Vigilanza*: € 30 a chiamata, che sia costretto a rientrare in servizio per effettuare servizi di pronto intervento in caso di emergenza (ad es. rientrando in servizio per provvedere a pratiche necessarie in occasione di TSO o altre emergenze);

- *Personale di vigilanza*: € 7 a rientro nel caso di rientro in servizio in orario serale o notturno per lavoro straordinario , del personale in uscita dal turno pomeridiano.

I compensi di cui al presente comma non si erogano quando il personale è posto in reperibilità e ne percepisce la relativa indennità. A ciascun addetto potranno essere erogati a questo titolo compensi fino ad un importo complessivo massimo di € 400,00 annue.

I compensi e le indennità si erogano in un'unica soluzione in relazione ai mesi di servizio nell'anno previa apposito atto del responsabile competente. Il mese si considera per periodi superiori a 15 giorni. Dette indennità sono cumulabili.

5. L'indennità di turno è così riconosciuta : il responsabile Capo Area/Settore individua il personale da far lavorare in turni giornalieri di lavoro quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

L'indennità di turno verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva prestazione lavorativa comunicate per iscritto dal responsabile Capo Area/Settore e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

6. L'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo.

Il dirigente/Capo Area/Settore individua il personale che deve prestare servizio ordinario in orario notturno, festivo o notturno – festivo, ogni qualvolta ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

L'indennità di orario notturno, festivo o notturno – festivo verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza comunicate per iscritto dal dirigente/Capo Area/Settore e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

7. Indennità di reperibilità.

In attuazione dei programmi dell'ente il responsabile/Capo Area/Settore individua il personale da mettere in reperibilità quando ragioni organizzative lo richiedono.

L'indennità di reperibilità verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettivo inserimento nel turno di reperibilità comunicate per iscritto dal dirigente/Capo Area/Settore e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

L'indennità di reperibilità è alternativa all'incentivo per la pronta disponibilità remunerata con l'indennità di disagio. In ragione della attuale organizzazione delle funzioni dell'ente non viene previsto questo istituto e non sono assegnati fondi.

Art. 19

Compensi per le responsabilità del personale di categoria b,c, d

1. I compensi per le responsabilità sono destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività lavorative dei dipendenti.

2. I destinatari dell'incentivo possono essere i dipendenti della categoria B,C e D in possesso di almeno due anni di esperienza lavorativa nell'ente, o nei comuni di provenienza, ai quali con atto formale motivato ed esclusivo del Responsabile competente (o dagli organi di governo secondo quanto previsto dalla legge) sia stato attribuito uno dei seguenti incarichi:

a) responsabilità di processi lavorativi con caratterizzazioni di complessità. Il compenso è corrisposto al personale di categoria C o D a cui siano state affidate funzioni, nel rispetto in ogni caso delle mansioni esigibili dalla categoria di appartenenza di:

- ❖ responsabile di procedimento per gestione di processi lavorativi rilevanti con caratterizzazioni di complessità,
- ❖ caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica ed organizzativa strutturata nell'organizzazione funzionale dell'ente secondo le previsioni regolamentari o statutarie,
- ❖ attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo
- ❖ gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali,

❖ referenza d'ufficio in sostituzione del responsabile o sostituzione dello stesso in caso di assenza.

L'importo di tale compenso è fissato nella misura massima di euro 2.500 annui per la categoria D, e fino ad un massimo di euro 2.000 per le categorie C.

L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente/Responsabile (APO) secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa ed in rapporto alla pluralità delle condizioni, sopra descritte, che ricorrono.

Il provvedimento adottato è trasmesso alle organizzazioni sindacali e alla RSU per consentire il controllo dei compensi previsti in relazione alle responsabilità assegnate;

<i>Scheda per il conferimento di specifiche responsabilità</i> <i>Art. 17 comma 2, lettera f, CCNL 01/04/99</i>		
<i>Posizione per la quale si propone il conferimento di specifiche responsabilità:</i>		
<i>Settore e Servizio:</i>		<i>Categoria di inquadramento:</i>
Tipologia e descrizione delle responsabilità		
<ul style="list-style-type: none">responsabile di procedimento per gestione di processi lavorativi rilevanti con caratterizzazioni di complessità: <hr/>		
<ul style="list-style-type: none">caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica ed organizzativa strutturata nell'organizzazione funzionale dell'ente secondo le previsioni regolamentari o statutarie: <hr/>		
<ul style="list-style-type: none">attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia: <hr/>		
<ul style="list-style-type: none">gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali: <hr/>		
<ul style="list-style-type: none">referenza d'ufficio in sostituzione del responsabile o sostituzione dello stesso in caso di assenza.		
Quantificazione dell'indennità :		
_ fino a 2.000 euro: _____	_ fino a 2.500 euro: _____	
Il Responsabile del servizio		

b) responsabilità di coordinamento. Il compenso è corrisposto al personale di categoria B,C o D formalmente incaricato di attività di coordinamento di uffici o gruppi di lavoro con particolare autonomia . L'importo di tale compenso è fissato nella misura massima di euro 1.000 annui. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente/Responsabile (APO) secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa ed in rapporto alla pluralità delle condizioni, sopra descritte, che ricorrono.

Il provvedimento adottato è trasmesso alle organizzazioni sindacali e alla RSU per consentire il controllo dei compensi previsti in relazione alle responsabilità assegnate;

c) personale addetto ai servizi di protezione civile. Si prevede un'indennità di € 300,00 annue, ai sensi del CCNL ai sensi dell'art. 36, comma 1 del CCNL 22/1/2004;

3. I compensi si erogano proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di attività.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione in presenza di CID approvato. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

6. Al momento avuto riguardo all'attuale assetto organizzativo e funzionale dell'Unione non sono previsti fondi per remunerare le specifiche e particolari indennità di cui al presente articolo (art. 17 comma 2 lettera f ed i, ccnl 1.4.1999).

Art.20

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo di cui al citato art 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno 2013 è ripartito come segue.

1.1 Istituti contrattuali finanziati con la parte fissa del fondo per la retribuzione accessoria:

ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTO DESTINATO (€)
Fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria. - PEO fabbisogno 2013	4.227,70
Indennità di comparto (art.33 CCNL 22/1/2004)	3.987,54
Indennità	
Totale	
Quota disponibile da trasferire alla parte variabile del fondo	
TOTALE	8.215,24

1.2 Con la **parte variabile** del fondo per il salario accessorio sono finanziati i seguenti istituti contrattuali:

ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTO DESTINATO (€)
Importo disponibile	469,49
Importo destinato da parte fissa	16.056,20
Totale importo da destinare agli istituti della parte variabile	16.525,69

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per settori correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo (performance individuale e organizzativa) (piani di attività anche pluriennali, progetti strumentali e di risultato, Piano della performance)	5.950,73
Finanziamento dei compensi per le indennità di cui all'art. 17 lett. d) CCNL 01.04.1999:	
- turno (dato a consuntivo)	10.574,96
- rischio	
- reperibilità	
- articolazione orario	
- maneggio valori	
Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni di disagio da parte del personale di categoria A, B e C. Art.17 c. 2 lett. e) CCNL 1999	0
Specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C ; compensare specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D non incaricato delle posizioni organizzative. Da € 1.500,00 a € 2.000,00. Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1999 Finanziamento delle responsabilità cat. B, C e D attribuite con atto formale derivanti da qualifiche di Ufficiale Stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale, di responsabile tributi, compiti di responsabilità per archivisti informatici e addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e formatori professionali; responsabilità per protezione civile. Limite massimo € 300,00. Art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 1999 e Art. 36 comma 2 CCNL 22.01.2004	0
Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alle risorse indicate all'art.15, comma 1 lett. k) CCNL 1999.	0
TOTALE	24.740,93

2. Di stabilire che le eventuali economie con provenienza dall'assegnazione definitiva delle indennità previste agli artt. 18 e 19 del presente accordo, sono riassegnate al fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Norme finali

Per quanto non espressamente previsto da questo CCDI valgono le norme contenute nel CCNL. Tutti i valori dei compensi e delle indennità riportate nel presente accordo in misura annua devono essere considerate ridotte al 50 % in virtù del fatto che il presente accordo vale a partire dal 2 semestre del 2013 data in cui all'Unione è stato trasferito il personale dai Comuni. Sono fatti salvi i valori che i comuni hanno segnalato all'Unione i cui compensi saranno riconosciuti dall'Unione (in particolare il lavoro straordinario). A partire dal 2014 i valori espressi sono da considerare per

intero. Le parti concordano che il presente accordo sarà tempestivamente rivisto in conseguenza del trasferimento di ulteriori funzioni e personale all'Unione dei Comuni.

Per la Delegazione Di Parte Pubblica:

Il Presidente

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA:

Per le R.S.A. dell'Unione

Addì, 10/12/2014

ALL 1: FONDO RISORSE DECENTRATE UNIONE EX ART.31 CCNL 22/1/2004 – ANNO 2013

TABELLA A “FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI”

N.	CAUSALE	Importo annuo	Competenza 2013 (2° sem)
1	Fondo risorse stabili trasferite dal Comune di Castel Ritaldi	6.453,48	3.226,74
2	Fondo risorse stabili trasferite dal Comune di Giano dell’Umbria	10.745,12	5.372,56
3	Fondo risorse stabili trasferite dal Comune di Gualdo Cattaneo	10.100,35	5.050,17
4	Fondo risorse stabili trasferite dal Comune di Massa Martana	5.665,53	2.832,76
5	Fondo risorse stabili trasferite dal Comune di Montefalco	15.578,41	7789,20
	Totale risorse stabili	48.542,89	24.271,44

TABELLA B “FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI”

N.	CAUSALE	Importo annuo	Competenza 2013 (2° sem)
1	Fondo risorse variabili trasferite dal Comune di Castel Ritaldi	411,92	205,96
2	Fondo risorse variabili trasferite dal Comune di Giano dell’Umbria		
3	Fondo risorse variabili trasferite dal Comune di Gualdo Cattaneo		
4	Fondo risorse variabili trasferite dal Comune di Massa Martana	527,06	263,53
5	Fondo risorse variabili trasferite dal Comune di Montefalco		
	Totale risorse variabili	938,98	469,49

Nota integrativa n. 1: le parti si impegnano a decorrere dall'anno 2015 a rivedere la parte normativa del CID anche ai fini dell'applicazione dell'art. 12 del presente contratto.

Per la Delegazione Di Parte Pubblica:
Il Presidente

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA:

Per le R.S.A. dell'Unione

Addì, 10/12/2014