



COMUNITÀ MONTANA 5[^] ZONA Montepiano Reatino



DELIBERAZIONE N. 04

GIUNTA COMUNITARIA DEL 23/01/2018

L'anno DUEMILADICIOTTO, il giorno VENTITRÉ del mese di GENNAIO nella sala delle riunioni, si è riunita la Giunta Comunitaria composta dai Signori:

		PRESENTE	ASSENTE
CURINI Gastone	Presidente	X	
RAUCO Alfredo	Assessore	X	
BATTISTI Albertina	Assessore	X	

Con la presenza del Segretario Dott.ssa Pina Rotili ai fini della verbalizzazione.

OGGETTO

**Verbale delegazione trattante sottoscritto il 28/12/2017
Recepimento e determinazioni**

LA GIUNTA COMUNITARIA

Premesso:

- che il giorno 12/12/2017 si è riunita la delegazione trattante per discutere della ripartizione del salario accessorio per l'esercizio 2017;
- che con deliberazione della Giunta Comunitaria n. 47 in data 15/12/2017 è stato recepito il verbale della delegazione trattante del 12/12/2017, verbale con il quale, tra l'altro, la delegazione trattante si è riconvocata per il successivo giorno 28/12/2017 per ulteriori decisioni in merito, tra l'altro, al contratto integrativo decentrato ed alle indennità delle posizioni organizzative;
- che con lo stesso atto n. 47/2017 la Giunta ha autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica a rivedere in aumento l'indennità delle posizioni organizzative nella riunione del 28/12/2017;

Visto il verbale della riunione del 28/12/2017 e ritenuto di recepire quanto concordato dalla delegazione trattante;

Ritenuto di stabilire quanto segue:

- indennità delle posizioni organizzative:
 - o Area Amministrativa ed economico finanziaria:
 - Responsabile P.O. settore finanziario: importo annuo € 12.911,42 a decorrere dal 01/01/2017 e fino al 30/06/2018;
 - Responsabile P.O. settore servizi sociali: importo annuo € 12.911,42 a decorrere dal 01/01/2018 e fino al 31/05/2020;
 - o Area Tecnica e Tecnico Progettuale:
 - Responsabile P.O. Agronomo: importo annuo € 12.911,42 a decorrere dal 01/01/2018 e fino al 31/05/2020;
- indennità di posizione dei dirigenti:
 - o annui € 25.000,00

Ritenuto, infine, di approvare il contratto decentrato che si allega al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario Generale, dal Direttore di Piano e dal Responsabile del Servizio Ragioneria relativamente alla regolarità tecnica e alla correttezza dell'azione amministrativa nonché alla regolarità contabile ed alla copertura finanziaria ai sensi degli artt.49 e 147-bis del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000;

CON VOTI unanimi resi nei modi di legge;

DELIBERA

1. Di recepire l'allegato verbale della delegazione trattante del 28/12/2017;
2. Di determinare come segue le indennità delle posizioni organizzative:
 - Area Amministrativa ed economico finanziaria:
 - Responsabile P.O. settore finanziario: importo annuo € 12.911,42 a decorrere dal 01/01/2017 e fino al 30/06/2018;
 - Responsabile P.O. settore servizi sociali: importo annuo € 12.911,42 a decorrere dal 01/01/2018 e fino al 31/05/2020;
 - Area Tecnica e Tecnico Progettuale:
 - Responsabile P.O. Agronomo: importo annuo € 12.911,42 a decorrere dal 01/01/2018 e fino al 31/05/2020;

3. Di determinare in € 25.000,00 l'indennità di posizione dei dirigenti con decorrenza 01/01/2018;
4. Di approvare il contratto integrativo decentrato del personale dipendente non dirigente allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
5. Di stabilire che i competenti uffici all'attuazione del presente dispositivo secondo le rispettive competenze.

Con separata votazione palese ad esito unanime il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

D.ssa Pina Rotili

IL PRESIDENTE

Gastone Curini

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

28 dicembre 2017 ore 18:00

PRESENTI

Parte pubblica

Segretario Generale 5^a Comunità Montana dott.ssa Pina Rotili
Direttore di Piano Ing. Angelo Colapicchioni

Organizzazioni Sindacali

FP CGIL De Santis Massimiliano – CISL FP Aguzzi Paola – UIL FPL Tiberti Giustino

Convocazione con verbale del 12/12/2017

Oggetto: determinazioni in merito a indennità posizioni organizzative

Il Segretario Generale riferisce che il Presidente Gastone Curini non può essere presente per sopravvenuti impegni.

In merito all'importo delle indennità di posizione riferisce che:

- Nell'ente sono istituite n. 3 PO dell'importo di € 10.773,10 cadauno
- Si propone di aumentare l'importo della PO Settore Finanziario ad € 12.911,42 e quella dell'Agronomo di € 1.000/1.500;
- Il titolare della terza PO (settore Servizi Sociali) è al momento in aspettativa senza assegni;
- Le indennità resteranno invariate fino al rientro dall'aspettativa del dipendente.

Le Organizzazioni Sindacali:

- concordano con la proposta relativa alla PO Settore Finanziario con decorrenza 01/01/2017;
- per la PO dell'Agronomo propongono lo stesso importo (€ 12.911,42) a decorrere dal 1° gennaio 2018.

La parte pubblica informa che l'Amministrazione sta assumendo decisioni in ordine all'aumento dell'indennità di posizione del personale con qualifica dirigenziale.

Le Organizzazioni Sindacali, in relazione a quest'ultimo punto, precisano che, essendo fondi a carico del Bilancio Comunitario, restano in attesa di informativa sui nuovi importi.

Viene sottoscritto il contratto decentrato che si allega al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Parte pubblica

Segretario Generale 5^a Comunità Montana dott.ssa Pina Rotili

Direttore di Piano Ing. Angelo Colapicchioni

Organizzazioni Sindacali

FP CGIL De Santis Massimiliano

CISL FP Aguzzi Paola

UIL FPL Tiberti Giustino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I – Disposizioni generali

CAPO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – trattamento economico del personale

CAPO I – risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità di turno

Art. 11 – Indennità di rischio

Art. 12 – Indennità di disagio

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F aggiornato da art. 7, comma 1 CCNL 9.05.2006)

CAPO V – compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

TITOLO III – disposizioni particolari

Art. 15 – Personale comandato o distaccato

Art. 16 – Personale in gestione associata

Art. 17 – Piani di razionalizzazione

=====

TITOLO I – Disposizioni generali

CAPO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l’autonomia regolamentare riconosciuta all’Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;

- D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l’articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 in data 07/10/2016;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori dipendenti dell’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale e a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2017.
3. È fatta salva la redazione dell’accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono di prevedere riunioni per la verifica dello stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l’istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo.

TITOLO II – trattamento economico del personale CAPO I – risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) 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, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere 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 necessarie 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 (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), 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; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
 - e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati con le modalità stabilite nel regolamento della performance approvato con atto della Giunta Comunitaria n. 43 in data 07/10/2016;
 - f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
 - g) previsione che, 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 possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010

(convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;

c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

CAPO II – criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs n. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo come previsto nel regolamento della performance;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di “produttività”, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere, altresì, proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 15 giorni.

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

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- permessi per nascita di figli e lutto;
- permessi della Legge 104;

- permessi per donazione di sangue;
 - congedo per maternità (obbligatoria)
 - infortunio fino a 30 giorni
5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.
- Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

CAPO III – progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente a tempo indeterminato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

CAPO IV – fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente dell'Area di competenza ed è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica ed almeno annuale a cura del Dirigente.

Art. 10 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die (assenze per malattia).
4. Il conguaglio viene effettuato con cadenza semestrale.

Art. 12 – Indennità di disagio

1. *Indennità per attività in situazione di disagio.*
L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio.
2. *Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro.*
L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche occasionali dello schema orario di lavoro per cui la prestazione lavorativa viene effettuata in orario diverso da quello abituale.
L'importo dell'indennità è così determinato:
€. 10,00 per ogni giorno feriale
€. 20,00/giorno per prestazioni in orario notturno nonché nei giorni festivi o non lavorativi

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F aggiornato da art. 7, comma 1 CCNL 9.05.2006)

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità, in presenza di atto formale, che vada a remunerare incarichi con attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione di questa indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

CAPO V – compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

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

TITOLO III – disposizioni particolari

Art. 15 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 16 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 17 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno l'ente può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

Ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza dell'azione amministrativa.

IL SEGRETARIO GEN.LE
D.ssa Pina Rotili

Ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza dell'azione amministrativa.

IL DIRETTORE DI PIANO
Ing. Angelo Colapicchioni

Ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e alla copertura finanziaria.

Impegno _____

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
Dott. Giuseppe Rauco

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Artt. 124 e 125 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267)

N. 110 Registro Pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 32 della Legge 18.06.2009, n. 69, in data odierna viene pubblicata all'Albo online per 15 giorni consecutivi.

Ai fini della pubblicazione online le firme autografe sono sostituite dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 39/1993.

Rieti 14/02/2018

IL SEGRETARIO GEN.LE
D.ssa Pina Rotili