

COMUNE DI ERICE

Provincia Regionale di Trapani

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno dieci del mese marzo nell'anno 2006, presso i locali dell'Ente – sede comunale di Rigaletta, si sono incontrate

- la Delegazione trattante dell'Ente, ai sensi e per gli effetti della Determinazione Sindacale n. 3 del 16/2/2004, nelle seguenti persone

Presidente Segretario Generale Dr. Gian Paolo Di Giovanni (f.to)

Componente Capo Settore I Dr. Francesco Gucciardi (f.to)

Componente capo Settore III Dr. Antonio Pugliesi (assente)

- la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU CASTIGLIONE MARIA (f.to)

RSU PONZIO ANTONIETTA (f.to)

RSU DI GIROLAMO NUNZIATINA (f.to)

RSU SCUDERI PIETRO PAOLO (f.to)

RSU DE VINCENZI MICHELA (f.to)

RSU _____

RSU _____

RSU _____

RSU _____

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CGIL FP

ANGILERI OSVALDO (f.to)

per CISL FPS

CARDELLA MATTEO (f.to)

per UIL FPL

CANNIZZARO NICOLO' (f.to)

per DICCAP

GIGLIO DONATO (f.to)

per CSA – Coordinamento Sindacale Autonomo _____

Nel presente contratto decentrato integrativo con il termine "OO.SS." si intendono le Organizzazioni Sindacali rappresentative e firmatarie del vigente CCNL 2002-2005.

TITOLO I

Art. 1

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro costituisce elemento di organizzazione dei servizi e di gestione del personale ed è articolato tenuto conto delle esigenze della città e dei seguenti principi:
 - miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi;
 - aumento delle possibilità di utilizzo e di accesso ai servizi da parte dei cittadini e delle imprese;
 - coordinamento degli orari con altri uffici ed altre amministrazioni;
 - migliore utilizzo e valorizzazione del personale in servizio;
 - equa distribuzione dei carichi di lavoro;
 - raggiungimento di una maggiore flessibilità;
 - applicazione delle agevolazioni previste per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
2. Nell'ambito dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e delle tipologie di articolazione, la competenza per quanto concerne l'articolazione dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico è affidata al Responsabile del Servizio, che deve attenersi alle direttive emanate a tale scopo dall'Ente. Per orario di servizio si intende il tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità della struttura degli uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza. Per orario di apertura al pubblico il periodo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia di accesso agli uffici ed ai servizi da parte dell'utenza.
3. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. Il Responsabile di servizio disciplina con proprio atto l'orario dei dipendenti tenuto conto della fascia temporale di funzionamento delle strutture e di loro apertura al pubblico e secondo le direttive generali impartite.
4. L'orario di servizio è articolato su cinque o sei giorni settimanali fatta eccezione per i servizi che devono garantire prestazioni continuative.
5. L'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni settimanali, con prestazione continuativa giornaliera o con prosecuzione delle prestazioni nelle ore pomeridiane.
6. Le tipologie di orario individuate sono le seguenti:
 - orario flessibile con rientri pomeridiani, distribuito su una o due settimane;
 - orario non flessibile;
 - turnazione con rotazione ciclica e programmata dei dipendenti in prestabilite articolazioni;
 - orario con flessibilità di fascia di prestazione;
 - plurisettimanale da attivarsi a seguito di programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari settimanali superiori o inferiori alle 36 ore.
7. L'arco di distribuzione dell'orario di lavoro non potrà eccedere, di norma, le 10 ore giornaliere.
8. All'interno dello stesso servizio possono coesistere, qualora lo richiedano specifiche esigenze individuate dal Responsabile, tipologie diverse di orario.

**Art. 2
(Criteri per la
progressione
economica
all'interno delle
categorie)**

- Criteri indicati nell'art.5 del NOP del 31.03.1999 di seguito specificati;
- Risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati al settore di pertinenza rispetto ai quali il dipendente è stato coinvolto.

Categoria "A"

Sono impiegati gli elementi di valutazione sviluppati per la progressione interna afferente alla prima e alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie "B" e "C" opportunamente ed idoneamente semplificati.

Categorie "B" e "C"

B1 B3 C1 : Trattamento tabellare iniziale di categoria e di posizione infracategoriale.

B2 B4 C2 : Prima posizione economica successiva

(Valutazione congiunta)

1. esperienza acquisita (anzianità);
2. risultati conseguiti;
3. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento;
4. impegno profuso;
5. qualità della prestazione individuale resa.

B3 B5 C3 : Seconda posizione economica successiva

(Valutazione congiunta)

1. risultati conseguiti;
2. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento;
3. impegno profuso;
4. qualità della prestazione individuale resa.

B4 B6 B7 C4 C5 : ulteriori posizioni economiche:

Sono impiegati gli elementi valutativi di cui sotto articolati con riferimento alla categoria "D" con possibilità di valutazione disgiunta.

Categoria "D"

D1 D3 : Trattamento tabellare iniziale di categoria e di posizione infracategoriale

D2 D3 D4 D5 D6 : posizioni economiche successive_

1. impegno profuso;
2. qualità della prestazione individuale resa.

Punti 1-2 : diverso grado di impegno accordato e di qualità delle

		prestazioni rese, con specifico riguardo ai rapporti con l'utenza. 3. risultati conseguiti 4. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento. Punti 3-4 : Capacità di iniziativa personale. Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
--	--	---

Art.3

Iter procedimentale inerente il riconoscimento delle indennità economiche accessorie previste dagli artt. del presente CCDI

- 1. Il Dirigente/Responsabile del Settore, struttura di massima dimensione dell'Ente, avrà cura di formulare, per ciascun dipendente, una proposta utile per l'attribuzione delle indennità economiche accessorie corrispondenti all'attività espletata in correlazione alle fattispecie previste dai successivi artt. 4,5 e 6.**
- 2. Il Direttore Generale, valutate le proposte dei Responsabili, è competente ad approvare l'attribuzione delle indennità spettanti ai dipendenti entro i limiti fissati dal presente contratto decentrato. In caso di diniego, parziale o totale, il Direttore Generale, per la definizione del presente procedimento, potrà acquisire dal competente Responsabile ulteriori e motivate relazioni.**
- 3. La misura delle indennità avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi e dunque potrà essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno, nel rispetto della procedura di cui ai superiori commi.**
- 4. L'ufficio del personale, al fine di rendere uniforme il procedimento di cui al presente articolo, avrà cura di predisporre delle schede idonee per le finalità di cui agli artt.4,5 e 6 del presente CCDI.**

Art.4 Criteria per i compensi relativi a prestazioni disagiate)		<p>Sono previste specifiche indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, commi 12 13, 7, e 34 comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990.</p> <p><u>TURNAZIONE</u> (art. 13 D.P.R. 268/87 e art. 22 CCNL 14/9/2000)</p> <p>E' corrisposta un'indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.</p> <p>L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.</p> <p>Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.</p> <p><u>TRATTAMENTO GIORNATE FESTIVE</u></p> <p>Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 24/1° c del CCNL del 14.9.2000, alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria si cumula quella del 30% derivante</p>
--	--	--

dall'applicazione dell'art. 24/4 comma del CCNL 14.9.2000. Nel caso di prestazione lavorativa effettuata comunque in occasione delle festività civili o religiose ivi compreso il Santo Patrono dell'Ente, verrà corrisposta la retribuzione in forma straordinaria con le maggiorazioni indicate dall'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

I trattamenti dei commi 1 e 2 non sono cumulabili.

RISCHI PARTICOLARMENTE RILEVANTI (art. 34, lett. f) DPR 268/87 e All. B) DPR 347/83 e art. 37 CCNL del 14/9/2000)

Sono remunerate le attività sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 del D.P.R. 268/87 e dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.

La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30,00 mensili lorde e sarà erogata nel rispetto dei seguenti criteri:

1. Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, etc....
2. Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc....
3. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.
4. Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
5. Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.
6. Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.
7. Esposizione a rischi di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute.
8. Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.
9. Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive
10. Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

REPERIBILITA' (art. 34 lett. g) DPR 268/87 e art. 49, co. 1 del DPR 333/90, art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5.10.2001).

Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto

		<p>dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.</p> <p>Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari fissa, mensilmente i turni..</p> <p>In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.</p> <p>Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.</p> <p>Ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 1° aprile 2001 che integra l'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 o dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.</p> <p>La materia è oggetto di informazione preventiva.</p> <p>Le aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità, saranno individuate, su proposta del competente responsabile del servizio, dal vertice burocratico dell'Ente.</p> <p>INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 36 CCNL del 14/9/2000)</p> <p>L'importo giornaliero di € 1,00 è destinato al personale adibito a compiti che comportino maneggio valori di cassa. L'indennità va corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.</p> <p>L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza trimestrale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del capo settore.</p>
--	--	---

<p>Art.5 Criteria corresponsione indennità attività disagiate)</p>		<p>Per situazioni di lavoro comportanti disagio e svolte da personale della categorie A, B e C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscono all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'Ente di garantire situazioni di front office superiori a quelle possibili con una articolazione oraria rigida.</p> <p>Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazione di disagio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno. (<i>orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.</i>); 2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (<i>all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.</i>); 3. Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza; 4. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita;
---	--	---

		<p>5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;</p> <p>6. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es.: <i>martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, etc. quando non rientrano nelle situazioni di rischio</i>);</p> <p>7. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (<i>necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, etc...</i>);</p> <p>8. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente;</p> <p>9. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;</p> <p>10. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;</p> <p>11. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;</p> <p>12. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con rilevante squilibrio del ciclo circadiano.</p> <p>E' stabilita una indennità pari a € 30,00 lorde da computare su base mensile in ragione dell'effettiva esposizione all'attività disagiata.</p> <p>L'erogazione della suddetta indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a disagio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore, nel rispetto della procedura di cui all'art.3 del presente CCDI.</p>
--	--	---

<p>Art. 6 (Criteri per la corresponsione di indennità per specifiche responsabilità)</p>	<p>rif. art. 36 co. 1 e 2 CCNL 22/1/04 e art. 17 co. 2, lett. f, CCNL 1/4/99</p>	<p style="text-align: center;">CRITERI</p> <p>L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.01.04 è determinato, a decorrere dalla stipula del presente contratto, in applicazione dell'art.3 del presente ccdi e dei sotto specificati criteri.</p> <p>Il responsabile del settore e/o del servizio competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle sottospecificate fattispecie. Verrà così determinata la misura dell'indennità stessa che, dunque, avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà dunque essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno.</p> <p style="text-align: center;">FATTISPECIE</p> <p style="text-align: center;"><u>Particolare responsabilità per Cat. D e Cat. C</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilità di attività sostitutiva del titolare di p.o. 2. Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
---	--	---

3. Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso
4. Responsabilità di preposizione a commissioni di gara
5. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
6. Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
7. Responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
8. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
9. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante)
10. Responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
11. Responsabilità di gestione di risorse
12. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
13. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
14. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni)
15. Responsabilità di concorso decisionale.

La misura dell'indennità viene così determinata:

Responsabilità di attività sostitutiva del titolare di p.o. (punto 1) = importo euro 2.000,00.

**Presenza contestuale di almeno 5 fattispecie =
 importo = (D) euro 2.000,00 --- (C) euro 1.500,00**

**Presenza contestuale di almeno 3 fattispecie =
 importo = (D) euro 1.500,00 --- (C) euro 1.000,00**

**Presenza contestuale di almeno 2 fattispecie =
 importo = (D) euro 1.000,00 --- (C) euro 500,00**

**Presenza di 1 fattispecie =
 importo = (D) euro 500,00 --- (C) euro 300,00**

Cat. B, C e D

Per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche

- Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale
- Archivisti informatici (comprensivo dell'attività del Protocollo informatico)
- addetti uffici relazioni con il pubblico
- Personale addetto ai servizi di protezione civile
- Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.

l'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi da corrispondere in una unica soluzione. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. Tale incarico dovrà risultare da apposito atto del Responsabile di struttura di vertice, ovvero da altro atto organizzativo del Comune, ovvero da atto formale dell'autorità esterna preposta. Le responsabilità da assegnare al personale e la relativa decorrenza sono individuate dai Responsabili di Settore, con atto obbligatorio, entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.

Diverse responsabilità possono essere cumulate ma solo in presenza di effettiva diversità del titolo in base al quale

		corrispondere i compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità.
--	--	--

<p style="text-align: center;">Art. 7 (Criteri per l'incentivazione della produttività)</p>	<p>rif. art 37 del CCNL 22/1/2004</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione; è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. 2. Il presente articolo stabilisce i criteri per l'assegnazione di obiettivi strategici da raggiungere per la produttività e/o per il miglioramento dei servizi. 3. Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare possono essere individuati, di gruppo, per centri di costo, per servizi e per settore. 4. Gli obiettivi e le responsabilità devono discendere direttamente dalle strategie dell'ente definite nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano degli Obiettivi. 5. Gli obiettivi e le responsabilità devono essere definiti ed assegnati a cura dei dirigenti che stabiliscano, altresì, gli individui, i gruppi o i centri di costo assegnatari degli stessi. 6. La valutazione dei dipendenti è a cura dei responsabili dei servizi. 7. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi, mediante la realizzazione di piani di attività e di lavoro anche pluriennale e di progetti strumentali e di risultato. 8. Le schede di valutazione dovranno essere consegnate al personale oggetto della valutazione, trasmesse al Nucleo di Valutazione e al settore Personale per essere inserite in fascicoli individuali. 9. L'indennità o compenso previsto deve avere le seguenti caratteristiche: <ul style="list-style-type: none"> -non essere corrisposto in modo generalizzato o indistinto; -presupporre una selezione del personale interessato dopo valutazione del dirigente di settore; -presupporre una valutazione delle prestazioni offerte dal personale e dei corrispondenti risultati conseguiti; -la corresponsione per un determinato periodo non deve automaticamente far acquisire il diritto ad analoga corresponsione per periodi successivi; -l'ammontare dell'indennità non è necessariamente predeterminata in misura fissa, e varia a seconda delle situazioni e delle circostanze derivanti dagli obiettivi dati. 10. In caso di residui nell'utilizzazione del fondo, gli stessi andranno ad incrementare il fondo per l'anno successivo. 11. Per armonizzare i progetti per la produttività e per il
--	---	---

		<p>miglioramento dei servizi con gli obiettivi dell'ente, attraverso il PEG e il piano degli obiettivi, è utile cercare di rispettare il seguente percorso:</p> <ul style="list-style-type: none"> -i dirigenti elaborano le proposte dei progetti che saranno alla base del Piano Esecutivo di Gestione, e del relativo bilancio preventivo; -la Giunta prende atto ed approva le proposte presentate. Qualora non ritenesse perfettamente aderente ai propri programmi potrà approntare modifiche indicando gli obiettivi specifici da conseguire; -discussione del fondo per i progetti in sede di contrattazione specifica e predisposizione del PEG e del Piano degli Obiettivi da parte del Direttore Generale; - affidamento PEG e Piano degli Obiettivi ai dirigenti con assegnazione dello specifico budget per l'incentivazione della produttività e di particolari responsabilità. I dirigenti provvederanno a ripartire il budget assegnato ai dipendenti del proprio settore. <p>12. le parti prendono atto della disomogeneità del territorio ericino e delle difficoltà concrete riferibili alla diversa allocazione degli uffici.</p> <p>Pertanto le stesse concordano nella predisposizione di criteri incidenti gli standards di produttività in rapporto alla complessità funzionale e disagio ambientale articolato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Disagio ambientale correlato all'allocazione di uffici in sedi di alta montagna (Erice Capoluogo); b) Zone territoriali investite da incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza. <p>Nell'ipotesi della ricorrenza dei superiori presupposti, il compenso afferente al presente istituto come sopra disciplinato viene incrementato di una percentuale pari al 40 %.</p>
--	--	---

<p>Art.8 (Struttura organizzativa e finanziaria del sistema incentivante)</p>	<p>rif. art. 37 del CCNL 22/1/2004</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il sistema incentivante di produttività è strutturato secondo le seguenti tabella B,C e D; 2. Il fondo incentivante va ripartito fra i Settori basandosi anche sul numero dei dipendenti in forza a ciascuna struttura; 3. Lo svolgimento di tutte le attività previste avverrà durante l'orario ordinario di servizio; 4. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture verrà certificato entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, da parte del nucleo di valutazione indicato nell'art. 37/3°c del CCNL 22.1.2004; 5. L'Amministrazione ricevuta la certificazione di cui al comma precedente liquida entro 30gg i compensi derivanti dall'applicazione del presente articolo; 6. Gli importi non corrisposti in caso di mancato raggiungimento sono trasferiti sull'esercizio finanziario successivo con le medesime finalità; 7. La certificazione da parte del Nucleo di valutazione e la liquidazione da parte dell'Amministrazione per i progetti di cui al precedente comma avviene con le modalità indicate nei commi 4 e 5.
--	--	--

Tabella B

OGGETTO DI INCENTIVAZIONE	MODALITA'	QUOTA
Risultati aggiuntivi realizzati annualmente dalla struttura di appartenenza rispetto all'attività programmata (piano annuale di attività, comprendente obiettivi strategici e non)	I compensi sono parametrati per categoria; vengono erogati in rapporto corrispondente al grado di raggiungimento dei risultati attesi da parte della struttura di appartenenza (attestati nella relazione consuntiva del dirigente)	QUOTA A o di struttura dal del fondo destinato
Prestazioni individuali per la realizzazione dei risultati attesi ed il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività svolta	I compensi sono parametrati per categoria; vengono erogati in percentuale corrispondente ai risultati della valutazione individuale relativa agli obiettivi di prestazione e di miglioramento assegnati al dipendente all'inizio di ogni anno dal dirigente della struttura di appartenenza; si tiene conto dei giorni di presenza, non conteggiando le assenze per: <ul style="list-style-type: none"> • Infortunio sul lavoro • Malattie professionali • Cure salvavita • Riposo compensativo e recupero straordinario • Permessi brevi e permessi retribuiti dal C.C.N.L. con retribuzione al 100% • Assenza obbligatoria pre e post-partum • Permessi sindacali. 	QUOTA B o individuale dal del fondo destinato

Tabella C

Parametri di Categoria	Peso
D	
C	
B	
A	

Tabella D

Obiettivo raggiunto	Corresponsione
Tra 91 e 100%	
Tra 71 e 90%	
Tra 51 e 70%	
Fino a 50%	

<p style="text-align: center;">Art. 9 (Banca delle ore e lavoro straordinario)</p>	<p>Riferimento</p> <p>Art.38 bis CCNL del 14.09.2000</p> <p>Art.38 ccnl 22.01.04</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Viene istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore pari ad ore 15, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. 2. Il limite massimo individuale di cui all'art.14, comma 4, del ccnl dell'1.04.1999, viene elevato per n. 4 unità (2% del personale in servizio) in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali a n. 240 ore annue.
---	--	---

Art. 10

CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Annualità economiche 2005 e 2006.

1. Le parti prendono atto che il fondo ammonta per la parte variabile ad euro 172.279,56 e per la parte stabile ad euro 188.460,51.

2. In merito ai criteri generali le parti convengono di destinare euro 119.825,76 ai seguenti istituti:

indennità di responsabilità;

indennità di disagio;

indennità di rischio;

indennità di reperibilità;

indennità di turnazione;

altre indennità previste dallo stipulando CCDI.

3. Convengono altresì di destinare euro 52.463,80 all'istituto della produttività individuale e collettiva.

4. Le parti prendono atto che la parte stabile del fondo residuale a fronte del pagamento costante della progressione economica acquisita, indennità di comparto ed altri istituti ammonta ad euro 188.460,51:

5. Le parti convengono con riguardo alla quota del fondo di cui al superiore comma 4 di destinare ulteriore euro 30.000,00 ai seguenti istituti:

indennità di responsabilità;

indennità di disagio;

indennità di rischio;

indennità di reperibilità;

indennità di turnazione;

altre indennità previste dallo stipulando CCDI (Maneggio valori, lavoro festivo).

Le parti concordano che in rapporto a sopravvenute esigenze di destinare eventuali somme dalla parte residua del fondo stabile da destinare alla produttività.

6. Sempre con riguardo alla quota del fondo di cui al superiore comma 4, le parti convengono di destinare euro 60.000,00 all'istituto della progressione orizzontale con riguardo all'anno 2005 mentre 30.000,00 per l'anno 2006.

7. Riguardo la quota di incremento della produttività del personale che si trova in situazione di complessità funzionale e disagio ambientale di cui alle disposizioni del presente contratto viene concordata nella misura del 40% in correlazione a quanto disposto dall'art. 37 del C.c.n.l. vigente.

Art. 11

Indennità di particolare responsabilità ex art. 36 comma 2 del C.C.N.L. 22 01.2004

Le parti concordano di stabilire il compenso di cui all'art. 36 comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 le parti si impegnano a stabilire i criteri relativi al riconoscimento della superiore responsabilità.

TITOLO II

Disposizioni varie e norme transitorie

Art. 12 (Indennità di trasferimento in sedi ubicate al di fuori del territorio comunale)	Rif. art. 42 CCNL 14.09.2000	<ol style="list-style-type: none">1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, si applica quanto previsto dall'art.42 del contratto del 14.09.2000.2. Per l'indennità di trasferimento, l'importo è stabilito in tre mensilità; ai relativi oneri si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.3. E' sempre dovuta la possibilità di reintegro nell'Ente, in casi di dimissione o riduzione del servizio.
---	------------------------------------	---

Art.13 (Personale in posizione di comando e/o distacco)	Rif. art.	<ol style="list-style-type: none">1. Le disposizioni del presente CCDI si applicano integralmente anche nei confronti del personale prestante servizio, in posizione di comando e/o distacco, presso altri Enti o Uffici in convenzione con altri enti.2. Le certificazioni, le attestazioni e quant'altro previsto dal presente CCDI , prodotte dal Responsabile della struttura ove il dipendente risulta assegnato, dovranno essere trasmesse alla Direzione Generale per i successivi adempimenti.
--	-----------	---

Art.14 (Norma finale)		<ol style="list-style-type: none">1. A decorrere dalla data di stipula del presente contratto collettivo decentrato integrativo cessano di avere efficacia tutte le norme contenute nel precedente CCDI che pertanto saranno automaticamente disapplicate.
--	--	--