



# COMUNE DI CORIGLIANO CALABRO

## ATTO UNILATERALE IN SOSTITUZIONE PROVVISORIA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI E PRODUTTIVITA'

#### **Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente atto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso L'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità temporanea, fini alla stipula del CCDI, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data odierna, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per quanto non previsto nel presente atto si fa riferimento alle norme generali ed ai CCNL vigenti.

#### **Art. 2 - Ambiti del contratto**

1. Il presente atto disciplina, nei limiti delle risorse complessive per l'anno 2016 riportato nell'allegato A) e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, le modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse.
2. Il presente atto sostituisce per i singoli istituti del salario accessorio, in esso disciplinati, tutti i contratti precedentemente stipulati nell'Ente.

#### **Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione del personale**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale accertati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e determinazione dei criteri della premialità selettiva. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17.2a del CCNL 1° aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata a livello di Settore dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante, anche, la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
3. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - 3.1 la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG e nel Piano della Performance), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
  - 3.2 il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta.

#### Art. 4

### Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nel PEG e nel Piano della Performance

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e determinazione dei criteri della premialità selettiva.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività ed al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG e nel Piano della Performance tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.
3. L'attribuzione delle risorse ai Settori prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione di valutazione i Responsabili dei Settori assegnano in relazione al PEG e al Piano della Performance gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il correttivo per categoria attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

#### CORRETTIVO PER CATEGORIA

Categoria d'inquadramento	Fattore crescita premio
Categoria A	1,0000
Categoria B1	1,0570
Categoria B3	1,1114
Categoria C	1,1924
Categoria D1	1,2974
Categoria D3	1,4918

7. Per alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture (personale part-time, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.) e al peso del rilievo degli obiettivi nel PEG e nel Piano della Performance si terrà conto degli elementi di differenziazione previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e determinazione dei criteri della premialità selettiva.
8. I Responsabili dei settori, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante ai Settori di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
9. Sulla base di specifiche relazioni dei Responsabili di settori, nelle quali devono essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati o degli scostamenti registrati, è definito la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
10. A seguito di tale operazione viene stabilito il budget definitivo di settore che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
12. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle fasce percentuali stabilite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e determinazione dei criteri della premialità selettiva.
13. La valutazione è effettuata dal Responsabile di settore sulla base dei criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e determinazione dei criteri della premialità selettiva.

14. La scheda o la relazione relativa alla valutazione della performance individuali deve essere consegnata al dipendente che ne accusa ricevuta, per l'esame dei giudizi in contraddittorio ed eventuali osservazioni da sottoporre all'organo di riferimento per le conciliazioni in merito.

#### **Art. 5 - Progetti di innovazione**

1. Le risorse relative ai progetti di innovazione sono correlate al grado di rilevanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto ai dipendenti.
2. La determinazione dei corrispettivi è stabilita in base al grado di realizzazione del progetto e all'apporto individuale. In via generale i compensi sono erogati a consuntivo, una volta certificato il grado di conseguimento dell'obiettivo.
3. Oltre a quanto previsto nei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere assegnato annualmente un premio fino all'importo di € 1.000,00= al dipendente che propone un progetto di forte impatto innovativo sul piano dell'efficienza, dell'efficacia, della economicità, della semplificazione, del cambiamento dei servizi comunali. Il progetto è valutato dal Nucleo di Valutazione; il premio è erogato dal Responsabile del Settore Affari generali.

#### **Art. 6 - Iter procedimentale inerente il riconoscimento delle indennità economiche accessorie**

Il Responsabile di ciascun settore avrà cura di fornire, per ciascuna posizione ricoperta, una proposta adeguatamente motivata utile per l'attribuzione delle indennità economiche accessorie corrispondenti all'attività espletata in correlazione alle fattispecie relative all'indennità di turnazione, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori e specifiche responsabilità.

### **CAPO II - ALTRE INDENNITÀ**

#### **Art. 7 - Indennità di rischio**

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalla condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale del Settore Manutentivo (operai, capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile).
2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione resa dal Responsabile del settore che comunicherà al Servizio Personale le presenze ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

#### **Art. 8 - Indennità maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
2. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio del Personale su certificazione del Responsabile competente.
3. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono definite con delibera annuale della Giunta comunale di individuazione degli agenti contabili.
4. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
  - € 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 516,00 fino a € 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
  - € 1,04 al giorno per chi maneggia da € 7.746,85 a € 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
  - € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

#### **Art. 9 - Indennità di turno**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno del personale del Settore Vigilanza si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 14.9.2000, in particolare:

a) 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta l'indennità di turno, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:

d.1 turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52 - comma 2 lett.c;

d.2 turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52 - comma 2 lett.c;

d.3 turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52 - comma 2 lett.c;

### **Art. 10 - Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5 ottobre 2001, è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata in €. 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione. 3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

### **Art. 11 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria B, C o D**

#### **Punto 1 - FINALITÀ**

1. Il presente articolo disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11.3 del CCNL del 31.3.1999;

b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;

c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.

## **Punto 2 - APPLICABILITÀ**

1. Il presente articolo non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione, inoltre, per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.
2. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D ricevono il compenso per specifiche responsabilità per incarichi che segnano l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la "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 oneri aggiuntivi.
4. L'erogazione dell'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.
5. La necessità di ricorrere alla individuazione di personale per specifiche responsabilità da assegnare, ai sensi dell'art. 17.2f) CCNL 1/4/1999, deve rispondere ad effettive necessità e coerentemente con la struttura organizzativa dell'Ente:

## **Punto 3 - FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ**

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

## **Punto 4 - CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al precedente punto 1.1 lettere a) e b) non è cumulabile con quello previsto dalla successiva lettera c).
2. Nel caso in cui ricorrano i diversi presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

## **Punto 5 - IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ - ART. 17.2f) CCNL 1/4/1999**

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, ed in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro degli uffici, dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, le specifiche responsabilità affidate, con provvedimento motivato, al personale delle categorie D, C e B i relativi compensi annui sono così individuati:

<b>Cat.</b>	<b>Criteri</b>	<b>Importo</b>
<b>B</b>	Responsabilità di procedimenti amministrativi (legge 241/1990) e/o responsabilità connesse a mansioni di coordinamento di almeno tre dipendenti	Da € 700 a € 1.000
<b>C</b>	Gestione di attività comportanti complessità di procedimenti con elevato livello di autonomia e con responsabilità di procedimento amministrativo, legge 241/90, compreso responsabilità connesse a mansioni di coordinamento di almeno due dipendenti.	Da € 1.000 a € 1.500
<b>D</b>	Personale che svolge funzioni di notevole complessità normativa e procedurale, implicanti concorso decisionale e costante aggiornamento, con elevato grado di autonomia, funzioni di notevole complessità normativa e procedurale, di elevata specializzazione, in aggiunta alle responsabilità di servizio, alle responsabilità dei procedimenti amministrativi (legge 241/2001) ed alle mansioni di coordinamento di più soggetti.	Da € 1.500 a € 2.000

2. L'affidamento delle responsabilità è revocabile e la corresponsione della indennità, che ha decorrenza dall'atto del Responsabile di settore, è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli Responsabili di Posizioni

Organizzative di cui al seguente Punto. Le indennità di cui al presente Punto non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione entro i primi mesi dell'anno successivo alla maturazione.

3. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità può essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

**Punto 6 - SCHEDA RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI PER LA  
DETERMINAZIONE DEI COMPENSI**

Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	10	Elevato	
	6	Medio	
	3	Basso	
Grado di supporto alle P.O. per attività complesse	10	Elevato	
	6	Medio	
	3	Basso	
<b>Capacità relazionale:</b>			
a. Con i superiori	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
b. Con i colleghi/collaboratori	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
c. Con la cittadinanza	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
d. Con Organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc.	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
Efficienza nella gestione delle attività e/o delle risorse umane affidate	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
Capacità di gestione risorse finanziarie e/strumentali	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
Capacità di svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
<b>TOTALE</b>			

### **Punto 7 - GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI**

1. Per le categorie B, C e D i punteggi attribuibili variano da un minimo di 24 punti ad un massimo di 74 punti come da scheda di cui al precedente Punto.

2. Qualificazione compensi:

- Per la categoria B il compenso attribuibile varia da €. 700,00 a €. 1.000,00 ed ogni punto di differenza tra 24 e 74 è quantificato in €. 6,00=;

- Per la categoria C il compenso attribuibile varia da €. 1.000,00 ad €. 1.500,00 ed ogni punto di differenza tra 24 e 74 è quantificato in €. 10,00=;

- Per la categoria D il compenso attribuibile varia da €. 1.500,00 ad €. 2.000,00 ed ogni punto di differenza tra 24 e 74 è quantificato in €. 10,00=.

### **Punto 8 - IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ ART. 17.2i) CCNL 1/4/1999**

1. Il compenso di cui al precedente Punto 1.1c è definito nella misura massima di €. 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale, al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei tributi.

### **Punto 9 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ**

1. Il Responsabile del Settore, in base alle risorse economiche assegnate per responsabilità specifiche, adotta un provvedimento organizzativo motivato, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCDI o entro il mese di gennaio di ogni anno, con cui attribuisce le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei punteggi, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore tra il personale appartenente alle categorie D, C e B.

2. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, deve indicare, in tassativo l'elenco delle specifiche responsabilità, che si ricollegano ai requisiti/criteri indicati al Punto 5 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

### **Punto 10 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE**

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

### **Punto 11 - DURATA**

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, per i provvedimenti di individuazione pervenuti entro il mese di gennaio di ogni anno previsti nell'art. e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare. Qualora il provvedimento viene emesso successivamente al mese di gennaio il compenso sarà calcolato per gli effettivi mesi di incarico, stabilendo come mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno giorni.

2. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali e nel rispetto delle pari opportunità (non di genere).

### **Art. 12 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B - C e D**

1. Gli incentivi, previsti dall'articolo 17.2 i) del CCNL dell'1.4.1999, come aggiunto dall'articolo 36 del CCNL 22/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie C e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è fissato nella misura di €. 300,00 annui lordi ed è corrisposto per le specifiche responsabilità formalmente attribuite.

4. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate nel presente e nei due articoli precedenti.

**Art. 13 - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività e non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

<b>Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</b>	<b>Compenso mensile</b>
Orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata	€. 28,00

**Art. 14 - Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente atto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti ed alle norme legislative e regolamentari di riferimento..
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente atto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Il presente atto sarà trasmesso all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla data di approvazione.





# COMUNE DI CORIGLIANO CALABRO

Allegato "A"

## TABELLA "A" Risorse aventi Carattere di CERTENZA, STABILITA' e CONTINUITA' ANNO 2016

CONTRATO	DESCRIZIONE	Importo	Note
CCNL 01/04/99	Art. 14 c. 4 - Riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario, anno 1999		
	Art. 15 c. 1 lett.a) - Risorse ex art. 31 comma 2 (Fondo 1998 escluso Straordinario)	268.681,02	
	Art. 15 c. 1 lett.b) - Risorse aggiuntive anno 1998:		
	a) art. 32 CCNL 6/7/95: incr. 0,5% + 0,2% monte salari '93		
	b) Art. 3 CCNL 2° Biennio 16/5/96:		
	1° - comma 1: Incremento 0,65% monte salari '95		
	2° . Comma 2: Incremento 0,6% monte salari '95		
	Art. 15 c. 1 lett. c) Economie gestione risorse destinate trattamento accessorio		
	Art. 15, c. 1 lett. g) Ammontare risorse destinate al pagamento del LED per l'anno 1998	33.659,56	
	Art. 15 c. 1 lett. h) Risorse destinate al finanziamento dell'Indennità di Direzione e staff per il personale della 8ª Q.F. (E. 1.500.000)	7.746,85	
	Art. 15 c. 1 lett. j): Importo pari allo 0,52% monte salari '97 (Recup. Svalutaz.)	16.903,12	
	Art. 15 c. 1 lett. l): ammontare trattamento economico accessorio personale trasferito		
	Art. 15 c. 5: risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica		
CCNL 05/10/2001	Art. 4, c. 1: incremento 1,1% monte salari '99	46.954,20	
	Art. 4, c. 2: Ammontare RIA ed assegni ad personam personale cessato	77.833,60	
CCNL 22/01/2004	Art. 32, c. 1: Incremento 0,62% monte salari anno 2001	26.743,00	
	Art. 32, c. 2: Incremento 0,50% monte salari 2001, solo se la spesa del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti	21.567,00	
	Quote retribuzioni per progressioni economiche relative al personale cessato	106.854,95	
CCNL 09/05/2006	Art. 4 c.1 : Incremento pari allo 0,5% monte salari 2003 con rapporto tra spesa personale =< 39%	23.540,49	
	Art. 4 c.2 : Incremento pari allo 0,3% monte salari 2003 con rapporto tra spesa personale e.c =< 32%		
CCNL 11/04/2008	Art. 8 c.2 : Incremento pari allo 0,6% monte salari 2005 con rapporto tra spesa personale =< 39%		
	Art. 8 c.3 : Incremento pari allo 0,3% monte salari 2005 con rapporto tra spesa personale e.c =< 32%		
TOTALE TABELLA "A"		630.483,79	

## TABELLA "B"

### Risorse aventi Carattere di EVENTUALITA' e VARIABILITA'

CONTRATO	DESCRIZIONE	Importo
CCNL 1/04/99	Art. 17, C. 5: Somme non utilizzate esercizio precedente	
	Art. 15, c. 1 lett. d) Risorse derivanti da applicazione art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazioni - PEG)	
	Art. 15 c. 1 lett. e) Economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro da Tempo Pieno a Tempo Parziale.	
	Art. 15, c. 1 lett. k) Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (Merloni)	
	Art. 15, c. 1 lett. m) Risparmi su straordinario di cui all'art. 14, CCNL 1/4/99	
	Art. 15, c. 2 Integrazione risorse dell'1,2% monte salari 97	
	Art. 15, c. 5 Attivazione di nuovi servizi: Nel caso di attivazione di nuovi servizi, tranne la quota relativa all'assunzione di nuovo personale, che va nella parte fissa	78.381,30
CCNL 14/09/2000	Art. 54 Rimborso spese per notificazione atti: Destinazione ai messi di parte delle somme incassate per la notifica degli atti	
<b>TOTALE TABELLA "B"</b>		<b>78.381,30</b>

## QUADRO RIEPILOGATIVO

Risorse aventi carattere di Certezza, Stabilità e Continuità - (Tabella "A")	630.483,79	
Risorse aventi carattere di di eventualità e Variabilità - (Tabella "B")	78.381,30	
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>708.865,09</b>	
Anno	2015	2016
Valore medio dipendenti in servizio 2015/2016	196	193
Variazione Consistenza	1,53	
Consolidamento decurtazione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010	79.899,83	
Tattenuata Delibera GC 152/2016	78.381,30	
Riduzione Legge Stabilità 2016	9.646,40	
Totale fondo al netto delle decurtazioni di legge	540.937,56	
Ammontare Progressioni Economiche	306.137,08	
Indennità di Comparto	92.759,64	
<b>AMMONTARE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2016</b>	<b>142.040,84</b>	
<b>TOTALE DA RIPARTIRE</b>	<b>142.040,84</b>	

### ACCANTONAMENTI

Art. 32, c. 7: Incremento dello 0,20% del monte salari 2001 da destinare al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (Valorizzazioni alte professionalità)	8.626,80
Art. 15, c. 1 lett. k) Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (ex legge Merloni) - da verificare	90.000,00

# COMUNE DI CORIGLIANO CALABRO

## UTILIZZO E DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

**2016**

	ISTITUTI	Importi parziali	Importi in €
A	<b>Produttività Individuale e collettiva</b>		44.973,73
B	<b>Progressione economica orizzontale</b>		
C	<b>Eventuali nuove progressioni economiche orizzontali</b>		
D	<b>Somme da detrarre per pensionamenti anno</b>		
E	<b>Indennità di Comparto</b>		
F	<b>Organizzazione del Lavoro:</b>		
	1) Indennità di Rischio	10.500,00	
	2) Indennità di Disagio	1.500,00	
	3) Indennità di reperibilità	8.500,00	
	4) Indennità maneggio valori	371,64	
	5) Turnazioni	43.000,00	
	6) Indennità Servizio Festivo, Notturmo e Notturmo Festivo	2.128,36	
	<b>TOTALE "F"</b>		<b>66.000,00</b>
G	<b>Specifiche Responsabilità: (Art. 17, c. 2 lett. F) CCNL 1/4/99</b>		
	1) Personale Responsabile Serv.	28.000,00	
	2) Personale Responsabile Uffi.		
			<b>28.000,00</b>
H	<b>Specifiche Responsabilità: (Art. 36 CCNL 22/01/04)</b>		
	a) Uff. Stato Civile e anagrafe: N. _____ x €. _____	1800,00	
	b) Ufficiali elettorali: N. _____ Dip. x €. _____	0,00	
	c) Responsabili Tributi: N. _____ Dip. x €. _____	0,00	
	d) Arcgivistri informatici: N. _____ Dip. x €. _____	0,00	
	e) Resp. Uffici relaz. Pubblico: N. _____ Dip. x €. _____	0,00	
	f) Messì notif. Con funzioni di Uff. Giudiz. N. _____ Dip. x €. _____	0,00	
	g) Responsabili Servizi protez. Civile: N. _____ Dip. x €. _____	0,00	
	<b>TOTALE "H"</b>		<b>1.800,00</b>
I	<b>Indennità asilo nido - Art. 31.7 CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.01</b>		1267,11
	<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>142.040,84</b>