



COMUNE DI TORGIANO
 PROVINCIA DI PERUGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
 DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI
 TORGIANO PER IL TRIENNIO 2013-2015**

(parte normativa adeguata al D.lgs 150/09 e ss.mm.ii)

Premesso che:

in data 27.05.2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Torgiano per il triennio 2013-2015 per la parte normativa;

è stata redatta la relazione illustrativa e tecnico finanziaria del contratto decentrato, del 30.05.2013, prot.n.4237;

1. il revisore dei conti in data 31.05.2013, prot.n.4311, ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli posti dai CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e con i vincoli del bilancio dell'Ente ai sensi dell'art.40 bis, comma 1, del D.lgs 165/2001;
2. la Giunta Comunale con deliberazione n.74 del 06.06.13 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCID.

A seguito della convocazione del 24.06.2013, prot.n.4842.

In data 28.06.2013, alle ore 10,30 ha avuto luogo l'incontro tra :
Delegazione di Parte Pubblica in virtù di deliberazione G.C. del 18.12.2012

Presidente - Avv. Vincenza Scicchitano (Segretario Generale)
 Membro - Rag. Ivana Faina (Responsabile Area Economico Finanziaria , Tributi e Patrimonio)
 Membro - Rag. Catia Trepiedi (Responsabile Area Amministrativa , Commercio e Personale)

Organizzazioni Sindacali Territoriali

Massimiliano Speranzini CISL
 Patrizia Mancini CGIL
 Andrea Russo UIL

RSU

Floriana Sigismondi UIL
 Gianluca Niccacci CGIL
 Rossella Malizia CSA

La RSU, le Organizzazioni Sindacali sopraindicate ed il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo decentrato del personale dipendente del Comune di Torgiano per il triennio 2013/2015 - parte normativa.

Handwritten signature: Ivana Faina

Handwritten signature: Andrea Russo
 FP CISL

Handwritten signature: Patrizia Mancini
 FP CGIL

Handwritten signature: Vincenza Scicchitano
 UIL FIL

Vertical handwritten signature: Vincenza Scicchitano



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI TORGIANO PER IL TRIENNIO 2013-2015

(parte normativa adeguata al D.lgs 150/09 e ss.mm.ii)

INDICE GENERALE

- Art.1. Campo di applicazione e durata.
- Art.2. Fondo di cui all'art.31 del CCNL del 22.01.2004.
- Art.3 Criteri di destinazione delle risorse decentrate.
- Art.4. Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività.
- Art.5. Indennità : fattispecie, criteri, valori.
- Art.6. Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale.
- Art.7 Formazione ed aggiornamento professionale.
- Art.8. Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza.
- Art.9. Sciopero servizi essenziali.
- Art.10. Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali.
- Art.11. Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa art.16 co.4 e 5 D.L. 98/2011.
- Art.12. Politiche generali orario di lavoro.
- Art.13. Compensi specifiche disposizioni di legge.
- Art.14. Interpretazione autentica.



FP CISC
Rubens

FPCGIL
Patricia

Ministero
F. F. F.
Andriano
Usciam...

Articolo 1 - Campo di applicazione e durata.

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale dipendente del Comune con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Il presente contratto è redatto nel rispetto del D.lgs 150/09, del D.lgs 141/2011 e del D.L.95/2012 ed ha validità per gli anni 2013-2015 e comunque fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, prendendo atto di quanto disposto dall'art.65, commi 2 e 4 del D.lgs 150/09.

E' prevista la contrattazione con cadenza annuale, di norma non oltre il 30 giugno dell'anno di riferimento, dei criteri relativi 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 nel rispetto dei criteri sotto indicati.

La contrattazione integrativa e tutte le relazioni sindacali si svolgono nelle modalità e sulle materie stabilite dai contratti collettivi nazionali nell'ambito del rispetto della normativa vigente.

Articolo 2 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004.

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

FP 0154
M. S. S.

Raffaello
G. S.

M. S. S.

F. H.

A. D. S.

M. S. S.



COMUNE DI TORGIANO
PROVINCIA DI PERUGIA

Articolo 3 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate.

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate tramite specifico accordo annuale in merito alla destinazione delle risorse, in funzione dei diversi utilizzi, nel rispetto dei seguenti criteri:

1. compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;

2. compensi per produttività individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

3. per i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività") si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente; le parti prendono atto dell'applicazione delle modalità di valutazione ai fini dell'erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità che è di competenza della Giunta Comunale. Le parti, in considerazione del fatto che i criteri di ripartizione delle somme sono oggetto di contrattazione, concordano che i premi individuali saranno erogati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale effettuata sulla base del suddetto regolamento.

4. le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo con effettive disponibilità di bilancio create a seguito di



Kp CSC
Marino... *Roberto...* *...*

Nobis... *F. H. L. S.* *...* *...*



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

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. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati nel P.E.G.- Piano della Performance. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopra detti obiettivi.

5. progressioni orizzontali (PEO) laddove la normativa vigente nell'anno di riferimento lo consenta.

6. indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.

Articolo 4 - Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività.

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Le parti prendono atto che con deliberazione di Giunta Comunale n.257 del 29.12.2010 (adeguatamente comunicata alle R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali) si è approvato il regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e concordano che i premi individuali, erogati sulla base dei criteri contenuti nel predetto sistema di valutazione, saranno erogati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Mancera
F. H. F.
Chelone
U. Campitelli



F.P. CISL
Mancera
Patrizia
U. Campitelli

Articolo 5 - Indennità: fattispecie, criteri, valori.

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, e nei limiti delle quote concordate annualmente, verranno erogati al personale, laddove ne sussistano i presupposti e tenendo conto che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, i seguenti compensi:

1. Indennità di turno.

Da corrispondere al personale dell'Ufficio di Polizia Municipale, che articola il servizio mediante un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere nel rispetto del CCNL.

2. Indennità Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale Elettorale, addetti URP.

Art.36 comma 1, del CCNL del 22.01.04, compensare le specifiche responsabilità del personale cat B) C), D), attribuite con atto formale dell'Ente e derivanti dalle qualifiche che seguono, con l'attribuzione delle indennità come da importo indicato:

- Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale e addetti U.R.P. : Euro 300,00

Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e D che percepiscono per le stesse funzioni indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999;

3. Indennità di rischio.

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le prestazioni di lavoro che seguono che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.

FP CISL
Roberto Smerini

Roberto Smerini
Antonio Smerini

Marcus Smerini

F. Smerini

Roberto Smerini

Antonio Smerini



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.

Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.

Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.

Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.

Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.

Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area.

4. Indennità di maneggio valori.

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli Responsabili di Area – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati Importo indennità

- fino a Euro 100,00 Euro 0,00

- fino a Euro 100.000,00 Euro 0,52

- da Euro 100.000,00 Euro 0,55

5. Indennità di reperibilità.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 05.10.2001 è corrisposta nel caso di servizio di pronto intervento dell'ente per esigenze non differibili e riferite a servizi essenziali, laddove sussistano tutte le condizioni richieste dal CCNL.

Spetta al Responsabile di Area laddove necessario attivare il suddetto servizio di pronto intervento, l'individuazione degli orari in cui tale servizio deve operare e delle risorse umane da impiegare.

Il servizio potrà essere organizzato nel limite di spesa del fondo contrattato annualmente per tale finalità.

Roberto Albano *F. H. M.* *Maurizio* *Antonio*

Maurizio

Antonio



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

6. Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999.

1. L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii è determinata in applicazione delle sotto specificate modalità e relativi criteri.

2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate tramite accordo annuale in sede di contrattazione decentrata, al personale di cat. D, non investito di posizione organizzativa e a quello di cat. C e B, incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità sia formali che di risultato, allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.

3. Il Fondo specificatamente destinato a tal fine è individuato in sede di contrattazione decentrata annuale e viene ripartito tra le singole aree tenendo conto delle tipologie di responsabilità individuate nella tabella che segue ed attribuite al momento della bagettizzazione, aventi un riscontro in specifici provvedimenti di attribuzione di specifica responsabilità. Tali importi sono quantificati in percentuale al risultato raggiunto operando preventivamente la pesatura delle responsabilità attribuite di cui alla tabella successiva. Il Responsabile di Area, laddove fosse necessario, può riproporzionare, nel limite del 20%, l'importo risultante dalla pesatura.

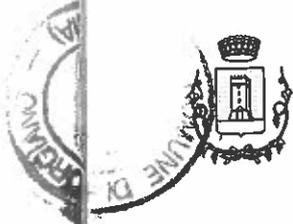
4. Gli affidamenti di incarico di cui al presente articolo hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo del settore di propria competenza da attuarsi tramite determinazione del Responsabile di Area, dalla quale risultino le responsabilità formalmente attribuite al personale preposto agli uffici ed ai servizi.

5. L'affidamento delle funzioni, che possono determinare l'assegnazione dell'indennità al personale interessato, discende da provvedimenti assunti all'interno dell'Ente e deve risultare da atto formale adottato.

6. L'indennità viene riconosciuta a seguito della graduazione delle responsabilità assegnate da parte del Responsabile con riferimento ai parametri valutativi sotto riportati. Con riferimento alla graduazione innanzi indicata, viene stabilito il valore economico dell'indennità della tabella sotto riportata.

7. I compensi attribuiti sulla base delle risultanze della graduazione sono revocabili in ogni tempo per il mutare di ragioni organizzative evidenziate dal Responsabile di Area in virtù di specifici provvedimenti.

Meloni *Roberto* *Paoli* *Quilichini*



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

Tabella

Tipologia delle responsabilità, graduazione e quantificazione del compenso

Sono da considerarsi oggetto di graduazione le seguenti tipologie di responsabilità:

1. Responsabilità di ufficio;
2. Affidamento di un numero di tipologie di procedimenti di particolare rilevanza e complessità;
3. Coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore in qualità di referente di un gruppo di lavoro;
4. Incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento;
5. Responsabilità di procedimenti collegati ad obiettivi la cui rilevanza strategica sia desumibile dal piano delle performance;
6. Responsabile della gestione di procedimenti informatici di particolare complessità;
7. Responsabilità di elaborazione di pareri, relazioni, rapporti, ecc. su cui si fondano atti decisionali a valenza esterna.
8. Responsabilità di attività plurime caratterizzate da particolare autonomia.

| TIPOLOGIA | Punteggio |
|--------------------|-----------|
| Responsabilità n.1 | 200 |
| Responsabilità n.2 | 160 |
| Responsabilità n.3 | 160 |
| Responsabilità n.4 | 110 |
| Responsabilità n.5 | 110 |
| Responsabilità n.6 | 110 |
| Responsabilità n.7 | 100 |
| Responsabilità n.8 | 100 |



FP CISL
Maurizio Scam...

Antonio Pucci
Vice...
Antonio Pucci



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

Punteggio

Valore dell'indennità (*)

| Punteggio | Indennità |
|-----------------------|----------------------|
| Da 801 a 1000 e oltre | Da 2001,00 a 2500,00 |
| Da 501 a 800 | Da 1201,00 a 2000,00 |
| Da 201 a 500 | Da 501,00 a 1200,00 |
| Fino a 200 | Fino a 500,00 |

(*) Il calcolo è effettuato in proporzione al punteggio attribuito all'interno di ciascuna fascia

7. Indennità di disagio.

1. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale iscritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 20 mensili lordi. Tale importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza della situazione di disagio di seguito indicata:

flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, con distribuzione, in modo non prevedibile, delle 36 ore contrattualmente dovute su cinque o su sei giorni lavorativi, in base alle esigenze di servizio, al fine di ampliare la fruibilità dei servizi all'utenza.

2. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità.

3. L'indennità di disagio non è cumulabile, con altre indennità quali l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.

4. Tale indennità viene mensilmente riconosciuta al solo personale effettivamente inserito in un'organizzazione del lavoro che prevede la condizione di disagio indicata al punto precedente.

Mano

Cherubini F. H.

W. Campor



FP CISL
Malin...

Patrizia...

...



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

Articolo. 6 - Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale.

Nel caso in cui si determinasse qualsiasi forma di eccedenza di personale in servizio l'amministrazione è tenuta a fornire immediata comunicazione alle OO.SS ed, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti ai sensi e con le procedure previste dall'art.33 del D.lgs 165/01.

Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'amministrazione verificherà la possibilità di utilizzare tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento.

La medesima procedura sarà utilizzata anche in casi di mobilità verso altri Enti o aziende.

Articolo. 7 - Formazione ed aggiornamento professionale.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il personale, durante la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento, a carico dell'Ente o espressamente autorizzati dallo stesso, è da ritenersi in servizio a tutti gli effetti.

Viene garantita la partecipazione di ogni lavoratore ad interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

Annualmente viene fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati da ciascun lavoratore, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Articolo 8 - Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza.

L'Amministrazione si impegna, in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza, consentano nei limiti previsti dalle normative vigenti, a prevedere che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 285/92 e s.m. ed i., sia destinata a tali finalità ai sensi del comma 4 lettera c) dello stesso articolo.

Alberto...

Roberto...

Antonio...

Articolo 9 - Sciopero servizi essenziali.

1. Si dà che atto in caso di sciopero, vengono individuate come appresso le professionalità ed il contingente numerico indispensabili per il funzionamento minimo dei seguenti servizi da considerare essenziali in questo ente:

- Polizia Municipale 1 Agenti P.M. per turno
- Stato Civile per atti di morte 1 istruttore
- Protezione civile ed Emergenze 1 Istruttore tecnico
- 1 Operaio

2. I Responsabili di Area individuano, in occasione di ogni sciopero, seguendo il criterio della rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi di cui al precedente comma, tenuti alle erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

3. Si applica altresì quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti in materia di sciopero nei servizi pubblici locali.

Articolo 10 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali.

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

3. Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei

EP 015
Mariano S...

Roberto Jacini

UCCP
C...



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
5. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
6. I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
9. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Tali criteri, nel rispetto della normativa vigente, potranno essere oggetto di modifica nel corso di successivi momenti di contrattazione.

Articolo 11 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa art.16 co.4 e 5 D.l 98/2011.

1. Per la dovuta informazione ex art.16 , comma 6, del D.L. n.98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa , massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate , ex art.16, comma 5, D.L. n.98/11, le parti concordano che la distribuzione delle

Mucore

A. S. I. no 2.000

F. AL.

U. S. I. no

FP CISL
[Signature]

Patrizia *[Signature]* *[Signature]*



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare nel rispetto e nei limiti dell'utilizzo e della ripartizione prevista dalla legge, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

- partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione tra il personale è operata dal Responsabile di Area o, se necessario dalla conferenza dei Capi Area secondo i seguenti criteri:
 - a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento ;
 - b) apporto operativo dei componenti del gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;
 - c) qualità dell'apporto personale.
3. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal Responsabile del Controllo di Gestione e dal competente organo di controllo interno (Revisore dei Conti).
4. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi individuali di produttività.
5. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

Articolo 12 - Politiche generali orario di lavoro.

L'orario di lavoro costituisce uno strumento di gestione dell'organizzazione e conseguentemente del personale. Tale gestione si uniforma di massima ai seguenti principi:

1. migliore utilizzo del personale in servizio
2. potenziamento e miglioramento dei servizi resi all'utenza
3. promozione delle condizioni per la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
4. miglioramento della possibilità di rapporti e contatti con altri enti e uffici
5. raggiungimento di una maggiore flessibilità

Nell'ambito dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro la competenza a determinare l'orario di servizio e dell'apertura al pubblico è affidata al Responsabile di settore secondo le direttive impartite a tale scopo dall'Amministrazione.

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. Il Responsabile stabilisce l'articolazione dell'orario di lavoro previa individuazione di una fascia temporale di funzionamento delle strutture e di loro

FP CISL
Muller

Roberto Gai
D. Gai

11/11/2010
Roberto Gai

F. Gai
M. Gai



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

apertura al pubblico, secondo le direttive generali impartite a tale scopo dall'Amministrazione.

L'orario di lavoro è fissato in 35 ore settimanali per il personale che è inserito in una articolazione dell'orario di servizio in più turni.

Articolo 13 – Compensi specifiche disposizioni di legge.

1. Le risorse che la vigente normativa finalizza alla incentivazione di specifiche attività e prestazioni sono evidenziate in distinte voci in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15 lettera K) e dell'art.17 lettera g) del CCNL del 01.04.1999, se risultano disponibili i relativi importi e disciplinate da appositi regolamenti. In caso di eventuali modifiche agli specifici regolamenti adottati dall'Ente ci si relazionerà con le OO.SS così come previsto dai CCNL nel rispetto della legge vigente.

L'Ente ha regolamentato in merito agli incentivi ex art.92 del D.lgs 163/2006, al recupero dell'evasione ICI (ex art.57 legge 23 dicembre 1996, n.662 e art.59, comma 1, lett.p), legge 15 dicembre 1997, n.446) ed in relazione all'utilizzo dei risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni.

2. Qualora al momento della costituzione del fondo delle risorse decentrate non fossero disponibili gli importi delle risorse di cui al precedente comma 1, la loro determinazione e liquidazione può avvenire con separati atti, fermo restando la loro contabilizzazione a consuntivo nel fondo stesso, ai fini previsti dalla normativa vigente.

Articolo 14 - Interpretazione autentica.

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Inoltre, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente CCDI e definire eventuali integrazioni attuative.

Antonio Santoro
Patrizia Jacini
Antonio Santoro

Antonio Santoro

Patrizia Jacini

F.F.

Antonio Santoro



COMUNE DI TORGIANO

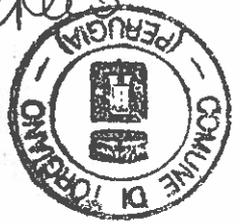
PROVINCIA DI PERUGIA

Letto, confermato e sottoscritto.

Torgiano, 28 giugno 2013

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
Avv. Vincenza Scicchitano (Segretario Generale)

Vincenza Scicchitano



Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

Massimiliano Speranzini CISL *Massimiliano Speranzini*

Patrizia Mancini CGIL *Patrizia Mancini*

Andrea Russo UIL *Andrea Russo*

la RSU

Floriana Sigismondi UIL *Floriana Sigismondi*

Rossella Malizia CSA *Rossella Malizia*

Gianluca Niccacci CGIL *Gianluca Niccacci*

