



ANNO 2015

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

COMUNE DI MONTEPAONE

(Provincia di Catanzaro)

via Roma, 63 - 88060 / MONTEPAONE - P. IVA 00297260796 - Tel. 0967/49294-5 Fax 49180



L'anno duemila 2014 il giorno 03 del mese di NOVEMBRE alle ore 09,30 nella Sede del Comune di Montepaone, si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

Cognome e nome	<u>AVV. CARLO CHERINO</u>
Qualifica	Presidente
Presente	<input checked="" type="checkbox"/>
Assente	<input type="checkbox"/>

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

Cognome e nome	<u>LEONARDO MONTANARI - DICCARO</u>
Qualifica	R.S.U.
Presente	<input checked="" type="checkbox"/>
Assente	<input type="checkbox"/>

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CNL

Cognome e nome	<u>TOMMASO COZZARVA</u>
OO.SS.	<u>FPL-CGL</u>
Presente	<input checked="" type="checkbox"/>
Assente	<input type="checkbox"/>

Espleta le funzioni di verbalizzante il Sig. SAIA SIVINO

La delegazione trattante di parte pubblica accertata la sua regolare costituzione di cui alla Delibera Commissariale n. 8 del 3/9/2014, conviene quanto appresso:

ARTICOLO 1 Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica al personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs 30 Marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come D.Lgs n° 165/01.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ARTICOLO 2 Durata e decorrenza di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha valenza per l'anno 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Le somme relative alla costituzione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, vengono determinate annualmente in applicazione degli artt. 31 e 32 del CCNL 2002 - 2005, art. 4 CCNL 09/05/2006 e art. 8 CCNL 11/04/2008 e del 31/7/2009

ARTICOLO 3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contenere l'esigenza di incrementare "e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.

2. L'Ente riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative.

3. In particolare le parti confermano i contenuti e la validità del vigente protocollo d'intesa per le relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conclusione delle relazioni sindacali nell'Azienda, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL e dal D. Lgs 165/01.

ARTICOLO 4 Comitato Unico di Garanzia

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n° 165/2001 l'Amministrazione ha costituito con Delibera G.C. n. 22 del 23/2/2012, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Informa le OO.SS., la R.S.U e i lavoratori della propria attività. L'Ente, a sua volta, si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato di cui al presente articolo e a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22/01/2004.

ARTICOLO 5 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. In accordo con il Responsabile della Sicurezza e col Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti e le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e ausiliarie.

2. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione alla vigente normativa.

ARTICOLO 6 Formazione e aggiornamento professionale

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. Il credito formativo del dipendente deve valere per lo sviluppo professionale di carriera. Pertanto la programmazione della formazione va definita a monte ed in trasparenza, sulla base degli obiettivi che l'Amministrazione individua formalmente.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

ARTICOLO 7 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contenimento e al mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, si conviene che nei casi in cui si debba procedere a innovazioni organizzative e tecnologiche, alla "distribuzione e utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o consorzi comunque denominati, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal CCNL.

ARTICOLO 8 Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'Area della Polizia Locale

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17

del CCNL del 22.01.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali del Servizio della Polizia Locale prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D. Lgs 285/92 e ss.mm.ii. sia destinata a tale finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscritti il presente contratto.

ARTICOLO 9

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

1. A valere per l'anno 2015, l'ammontare delle risorse di cui agli articoli 31- 32 del CCNL 22/01/04, articolo 4 CCNL 09/05/2006 ed articolo 8 CCNL 11/04/2008 e costituite:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dai successivi CCNL;

b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventuali variabilità

c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17 comma 5 CCNL 1999, come confermato dall'art. 1 CCNL 22/1/2004) **quantificate nell'ammontare complessivo di euro 38.866,36**, al netto delle decurtazioni di cui al DL 78 - Legge 122/2010, art. 9, comma 2/bis (euro 1581,51), e comprese le somme non utilizzate anno precedente (euro 909,22), nonché, le somme per recupero cessati anno 2014 (euro 5042,68) di cui indennità di comparto **euro 14.659,21** per cui la disponibilità anno 2015 è: **euro 30.943,60** per come risultante dalla determina n. 33 del 21/11/2016 del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

ARTICOLO 10

Criteri di utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'art. 9, comma 1, sono destinate all'attuazione della classificazione del personale ed a sostenere le iniziative per migliorare produttività, efficienza ed efficacia dei servizi, anche mediante la realizzazione di piani di attività, basati su sistemi di programmazione e di controllo, quali - quantitativi dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 9, per l'anno 2015, sono utilizzate sulla base della ripartizione analitica, per come previsto nei successivi articoli, in particolare per:

a) Errogare compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale per il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente attraverso la scheda di valutazione individuale, debitamente compilata dai rispettivi Responsabili di area, entro e non oltre il 20 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento;

b) Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (a valere dall'anno 2015). In tale fondo restano acquisite, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale ed attribuite al personale precedentemente in servizio.

c) Corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi affidati al personale della categoria D, secondo la disciplina degli articoli 8- 9 - 10 del CCNL

31/03/99 e articolo 10 del CCNL 22/01/04 (solo per gli enti con dirigenza)

(d) Errogare le indennità di rischio, reperibilità, turno, orario notturno, festivo, notturno - festivo e maneggio valori secondo la disciplina prevista dal CCNL;

(e) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C;

(f) Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, assegnato a tali responsabilità con atto formale, se lo stesso non è incaricato delle funzioni di posizioni organizzative;

(g) Compensare il personale delle Categorie B - C formalmente assegnato a specifiche responsabilità.

(h) Compensare, come previsto all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/04, le specifiche professionalità del personale delle Categorie B - C - D attribuite con atto formale degli Enti e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché: agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, altresì, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

(i) Incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla finalizzazione delle risorse per come previsto dall'art. 15, comma 1, lett. K), CCNL 1/04/99, sulla base di apposito regolamento.

3. Le somme non utilizzate o non attribuite entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello del presente contratto, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono riportate in aumento nelle risorse dell'anno successivo.

ARTICOLO 11

1) INDEENNITA' DI TURNO art. 22 CCNL 14.09.2000
Criteri per la remunerazione di particolari condizioni, di attività disagiate, di specifiche responsabilità e di specifiche norme di legge

Compensare le attività lavorative in Servizi / Strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere L'indennità spettante al personale, per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, consiste nelle maggiorazioni orarie previste dall'art.22 CCNL del 14.09.2000. La liquidazione della prestazione lavorativa è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Vengono individuati i seguenti Servizi / Strutture interessati al regime della turnazione

L'erogazione dei compensi, secondo quanto specificato nel presente articolo, sarà effettuata unitamente allo stipendio del mese successivo a quello in cui è stata effettuata l'attività lavorativa citata.

totale complessivo del capitolo 11/1 - Euro ZERO

2) INDENNITA' DI REPERIBILITA' Art. 23 CCNL 14/09/2007 - art. 23 CCNL

05/10/2001

E' individuato un servizio di pronta reperibilità nelle seguenti Aree e/o Servizi -

Area Amministrativa - Ufficio SS. DD. - n. 1 Istruttori SS. DD.
Area Tecnica - Servizi Cimiteriale

Per un compenso complessivo di € 10,33 per n. **12 ore giornaliere**

In applicazione dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000 come integrato dall'art. 23 del CCNL 05.10.2001, il servizio di reperibilità consiste in turni di reperibilità a domicilio, dei dipendenti individuati con il criterio della rotazione dal Responsabile di area, in modo da garantire la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di azioni emergenze. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti. I turni di reperibilità, con l'individuazione del dipendente che deve assicurare il servizio, saranno fissati mensilmente dal Responsabile di area competente. Ogni dipendente non può effettuare il servizio di reperibilità per più di 6 (sei) volte in un mese.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativa ad ogni evento morboso)

L'erogazione del compenso, secondo quanto specificato nel presente articolo, sarà effettuato annualmente.

totale complessivo del capitolo 11/2 - € 1956,50

3) INDENNITA' DI RISCHIO art. 37 CCNL 14.09.2000

Viene remunerata l'indennità di rischio, in applicazione dell'art 37 del CCNL 14/09/2000, determinata in €. 30,00 mensili lorde, ai dipendenti con profilo professionale di:

n. 1 Operatore Cimiteriale - n. 1 Collaboratore Servizi Manutenitivi

L'indennità compete per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio del dipendente, in proporzione ai giorni di servizio prestati, calcolati su base mensile. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

L'erogazione del compenso, secondo quanto specificato nel presente articolo, sarà effettuato annualmente.

totale complessivo del capitolo 11/3 - € 568,50

4) ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO art. 24 CCNL
14/9/2000

Viene retribuita la particolare attività lavorativa mediante maggiorazione della retribuzione oraria ordinaria, in applicazione dell'art. 24 comma 5 CCNL 14.9.2000 nelle

seguenti situazioni :

- per lavoro ordinario o festivo: **maggiorazione del 20 % della retribuzione ordinaria.**
- per lavoro notturno festivo: **maggiorazione del 30 % della retribuzione ordinaria.**

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai rimi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

L'erogazione dei compensi, secondo quanto specificato nel presente, articolo, sarà effettuato unitamente allo stipendio del mese successivo a quello in cui è stata effettuata l'attività lavorativa citata.

totale complessivo del capitolo 11/4 - Euro Zero

5) ATTRIBUZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 17 CCNL 1/4/1999

5/1 - L'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999, come modificato e specificato dall'art. 7 del CCNL 9/5/2006, stabilisce che le risorse economiche allocate sul fondo di finanziamento del salario accessorio regolato dall'articolo 15 dello stesso CCNL sono utilizzate, tra le altre destinazioni, per «compensare in misura non superiore a 2.500 euro annui lordi: 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, comma 3, del CCNL del 31 marzo 1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31 marzo 1999».

In applicazione dell'art. 4 comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999 spetta alla contrattazione decentrata definire: " le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per " l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

5/2- Indennità per specifiche responsabilità

a. L'istituto in oggetto, regolato dall'articolo 17, comma 2, lett. f), del Ccnl 1° aprile 1999, è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i dirigenti/responsabili ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconosciuto.

b. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significatività e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indemnizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

c. Fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio: ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari c/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più

fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;

- a) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- b) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- c) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- d) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- e) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- f) Responsabilità di realizzazione di programmi I piani di attività nell'ambito di direttive;
- g) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- h) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- i) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- l) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- m) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- n) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- o) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- p) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- q) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- r) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- s) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

5/3 - Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 Euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 Euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 Euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 Euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 Euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 Euro;

5/4 - Procedura per la corresponsione del compenso indennitario: l'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

5/5 - Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a

tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

5/6 - L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti/responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.


5/7 - La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente/responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

5/8 - L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente/responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

L'indennità è decurtata nel solo caso di assenza per malattia nei primi 10 giorni di ogni evento morbosso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008. In applicazione del D. Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morbosso)

totale complessivo del capitolo 11/5 - € 11.600,00



6) ATTRIBUZIONE PARTICOLARI RESPONSABILITA' art. 36 CCNL 22/01/2004

Ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale, le particolari responsabilità nonché compiti e funzioni come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/1999, integrato dall'art. 36 CCNL 22/01/2004, è corrisposta una indennità nella misura massima lorda di € 300,00.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelle derivanti dalle qualifiche di *ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale* nonché di *responsabile dei tributi* stabilite dalle leggi; compiti di responsabilità eventualmente affidati agli *archivisti informatici* nonché agli *addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico* ed ai *formatori professionali; funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori* nonché *le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile*.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e, nel caso ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è

attribuita l'indennità di valore economico più alto.

Descrizione delle specifiche responsabilità:

a) n. 1 Istruttore Amm. - Ufficio URP

b)

c)

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

L'erogazione dell'indennità, secondo quanto specificato nel presente articolo, sarà effettuata annualmente sulla base del provvedimento formale di assegnazione della responsabilità specifica.

totale complessivo del capitolo 11/6 - euro 175,00

7) ESERCIZIO ATTIVITA' DISAGIATE - art. 17 CCNL 1/4/1999

Secondo la previsione dell'art. 17, comma 21, lett. e) del CCNL 1/4.1999, viene compensato l'esercizio di attività svolte dal personale delle categorie A) B) e C) in condizioni particolarmente disagiate svolte con modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, diverse dalla generalità degli altri dipendenti; attività svolte in condizioni difficili e/o faticose o legate a particolare articolazione oraria e/o particolari situazioni operative e funzionali. Il compenso compete per le sole giornate nelle quali il Dipendente è adibito a tali attività, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di euro 30,00 lorde;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Vengono individuate i seguenti profili professionali:

n. 2 Artisti Scuolabus

n. 1 Operatore Scolastico

n. 1 Messo

n. 1 Operatore Generico

n. 3 LPU - Contrattualizzati

L'erogazione dell'indennità, secondo quanto specificato nel presente articolo, sarà effettuata annualmente.

totale complessivo del capitolo 11/7 € 2169,50

8) MANEGGIO VALORI art. 36 CCNL 14.09.2000

Viene prevista la retribuzione del personale adibito, in via continuativa, a maneggio valori di cassa, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000, con un'indennità giornaliera **di effettivo servizio.**

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa e secondo la griglia di seguito riportata:

✓ per maneggio valori per importi da euro 0,00 ad euro 2000,00 indennità giornaliera €uro 0,60

✓ per maneggio valori per importi da euro 2000,01 ad euro 5000,00 indennità

giornaliera Euro 0,80
✓ per maneggio valori per importi oltre Euro 5000,00 indennità giornaliera Euro 1,55

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

L'erogazione dell'indennità, secondo quanto specificato nel presente articolo, sarà effettuata annualmente sulla base del provvedimento formale di assegnazione della responsabilità specifica.

totale complessivo del capitolo 11/8 - Euro 0,00 (zero)

Totale complessivo del capitolo 11 di Euro 164.191,50 (11/00)

ARTICOLO 12

Posizioni Organizzative

POSIZIONI ORGANIZZATIVE art. 8 - 9 - 10 CCNL 31.3.1999

In attuazione della disciplina di cui agli artt. 8 - 9 - 10 del CCNL 31/3/1999 e successive modifiche è individuata l'area delle posizioni organizzative. Le parti si danno atto dell'avvenuta prevista fase di concertazione, così come prevista dalle norme contrattuali. L'importo complessivo di € 21.940,90 è relativo alle retribuzioni di posizione, le retribuzioni di risultato sono previste per un massimo del 25% delle retribuzioni di posizione.

(CON FONDI DI BILANCIO NEGLI ENTI PRIVI DEL RUOLO DIRIGENTI)

ARTICOLO 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

(art.15, comma 1, lett. k) - art. 17, comma 21, lett. g) CCNL 1/4/1999)

L'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999 dispone che il CCDI disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale. Le risorse di cui al presente articolo comprendono, tra le altre, quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI/IMU (se normato), all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche dell'ISTAT, al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del Codice della Strada. Gli eventuali importi di cui sopra non sono quantificabili nel fondo di cui all' art 31 del CCNL 22/1/2004 in quanto derogano dal disposto dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/1999. In tal senso, il parere della Corte dei Conti, sezione autonomia n. 16/2009, evidenzia come le stesse somme non vengono computate nel calcolo della spesa del personale e, quindi, non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D. L. 78/2010. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono, quindi, determinate a consuntivo e corrispondono a

quelle effettivamente utilizzate per le finalità previste.

ARTICOLO 14

Progressione Economica Orizzontale

1. Premesso che in forza della Legge di Stabilità per l'anno 2015, Legge 190 del 23/12/2014, le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), hanno esaurito la propria efficacia al 31/12/2014;

2. Le parti, constatata l'impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni orizzontali anteriormente al primo gennaio dell'anno di riferimento, convengono di non effettuare progressioni orizzontali riferiti al 2015. L'Istituto della progressione economica orizzontale verrà disciplinato da successivo contratto decentrato integrativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

~~INTERPRETATIONE~~

ARTICOLO 15

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale per il 2015 ammontano ad Euro 140,00 e vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione allegata tab. B

2. La disciplina contenuta nei commi seguenti, costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL 1/4/1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono ripartite a ciascun settore/Servizio dell'Ente in base al numero dei dipendenti in servizio nel 2015 e secondo i seguenti sotto specificati criteri:

a) calcolo valore punto

tutti i dipendenti dell'Ente sono raggruppati per categoria e posizione di accesso, parametrata come di seguito:

- Cat. A parametro 1,00
- Cat. B/1 parametro 1,10
- Cat. B/3 parametro 1,20
- Cat. C parametro 1,30
- Cat. D parametro 1,40
- Cat. D/3 parametro 1,50

I rapporti di lavoro part-time sono calcolati in proporzione.

Il numero totale dei dipendenti di ogni categoria (escludendo i titolari di posizione organizzativa) viene moltiplicato per il relativo parametro;

l'importo totale delle risorse di cui al comma 1 viene diviso per la sommatoria dei parametri ottenendo così il valore punto.

b) ripartizione delle risorse tra Settori / Servizi

Le risorse di cui al comma 1, complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale, sono ripartite tra i Settori / Servizi dell'Ente moltiplicando la somma dei parametri del singolo Settore / Servizio per il valore punto calcolato al punto a). Le risorse così assegnate ai Settori/Servizi vengono erogate con le modalità di cui ai successivi punti.

fondo disponibile pari a Euro 10.000,00 dipendenti dell'Ente n. _____



n. 3 di Cat. A	parametro 1,00	punti 3,00
n. 4 di Cat. B1	parametro 1,10	punti 4,40
n. 4 di Cat. B3	parametro 1,20	punti 4,80
n. 2 di Cat C	parametro 1,30	punti 2,60
n. 3 di Cat. D	parametro 1,40	punti 4,20
n. di Cat D3	parametro 1,50	punti
Totale punti		19,00

Euro 10.000,00 : 19.00 = valore punto 526, 31



Esempio di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tra i vari Settori /Servizi dell'Ente

Ripartizione risorse nei Settori /Servizi
Servizio Amministrativo
 n. 7 dipendenti di cui

n. 1 categoria A	parametro 1.00	totale punti	1.00
n. 3 categoria B	parametro 1.10	totale punti	3.30
n. 2 categoria C	parametro 1.30	totale punti	2.60
n. 1 categoria D	parametro 1.40	totale punti	1.40
			<u>8.30</u>

Servizio Tecnico
 n. 6 dipendenti di cui

n. 2 categoria A	parametro 1.00	totale punti	2.00
n. 1 categoria B	parametro 1.10	totale punti	1.10
n. 2 categoria B3	parametro 1.20	totale punti	2.40
n. 1 categoria D	parametro 1.40	totale punti	1.40
			<u>6.90</u>

Servizio Finanziario
 n. 3 dipendenti di cui

n. 2 categoria B3	parametro 1.20	totale punti	2.40
n. 1 categoria D	parametro 1.40	totale punti	1.40
			<u>3.80</u>

Servizio Amministrativo
 4.368,37

valore punto 526,31 x totale punti 8.30

Servizio Tecnico

valore punto 526,31 x totale punti 6.90

Servizio Finanziario

valore punto 526,31 x totale punti 3.81

3.631,63
2.000,00
 € 10.000,00

Totale fondo

3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati che, in applicazione del D. Lgs. 150/2009 devono essere: "rilevanti, pertinenti, specifici e misurabili" quindi tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati, riferibili ad un arco temporale determinato che di norma corrisponde ad un anno e correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La valutazione ed il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito **Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione** in applicazione del sistema di valutazione esistente nell'Ente. Il 50% delle risorse disponibili è destinato alla **performance organizzativa**. Il 50% delle risorse rimanenti è destinato alla **valutazione individuale** dei dipendenti mediante la formulazione di apposita scheda di valutazione per come riportata **nell'allegato n.5** al presente contratto. La formulazione e sottoscrizione della scheda viene effettuata dal Responsabile dell'Ufficio e/o Servizio, in applicazione dell'art. 109 D.lgs 267/2000. Le schede di valutazione dovranno essere distinte per categoria e posizione di accesso secondo le procedure **della performance individuale** e redatte in contraddittorio col dipendente. Le valutazioni sono le seguenti :

A) Valutazione compresa tra

80% e 100%	Attribuibile	100%
60% e 80%		80%
40% e 60%		60%
20% e 40%		30%
0% e 20%		0%

B) risorse performance individuale

ARTICOLO 16

Risorse destinate ai Messi Notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al _____ % del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei Messi Notificatori.

ARTICOLO 17

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad Unioni di Comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli artt. da 13 a 15 e 19 del CCNL 22/01/2004.

2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di Comuni è attribuita un'indennità pari ad € 25,00 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa **Unione**. È escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di P.O. cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art. 13 del CCNL 22.01.2004.

3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale con

servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari ad € 25,00 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di P.O. cui si applicano le disposizioni del comma 4 e 5 dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che le eventuali risorse impegnate e non utilizzate nei singoli istituti sottoscritti, vanno ad integrare il fondo finalizzato a compensare la performance organizzativa ed individuale all'art. 14 del presente CCDI.

ELENCO ALLEGATI

ALLEGATO A

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

ALLEGATO B

Scheda di valutazione individuale per la produttività

ALLEGATO C

Scheda di valutazione della prestazione dell'incaricato di P.O.

TABELLA D

Schede di valutazione individuale per i passaggi tra le varie categorie economiche - progressioni orizzontali -



FSU-0911

D+CAP

2315

0152

Dictionarion, Council of
 Le Parti, Compendium Court News
 Fartreche Comptata & Comptano Derr
 Anreasi that Disposition & Legit Reativ
 Hu'umanita' Comptata, Red?# Ferto
 L'umairento & Rade Finre qu'itit
 Pen la Comptatione 2016 DA Derrure
 Terep'vare' & Comptano
 L'umo in corso, in Redo Tale DA
 Fumeas la Comptatione & Fumeas
 Dore Infano Fomate, Feb 11 2017
 L'ano emro qem'ho Dec 2017

Alc. A)

A) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
 Sulla base dei criteri previsti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) - produttività	13.906,82
Art. 17, comma 2, lett. b) - progressioni economiche orizzontali (Incidenza costo fino all'anno 2010)	86.773,44
Art. 17, comma 2, lett. c) - retribuzione di posizione e risultato p.o.	0,00
Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	3.092,78
Art. 17, comma 2, lett. e) - indennità di disagio	2169,50
Art. 17, comma 2, lett. f) - indennità per specifiche responsabilità	11.600,00
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) - altri compensi per specifiche responsabilità (Anagr. - Trib - Prot.)	0,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 - personale educativo e nido d'infanzia	0,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 - indennità per personale educativo e docente	0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	14.659,21
Somme rinviate	0,00
Altro	
Totale	132.376,25

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL I/4/1999

ALL. e)

8. Scheda per la valutazione della prestazione dell'incaricato di posizione organizzativa
 Periodo valutato.....
 Dipendente incaricato di posizione organizzativa.....

FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE		COD.	DESCRIZIONE	PUNTI
		1	Quantità di lavoro realizzato	
		2	Rispetto dei tempi di procedura	
		3	Precisione dei risultati	
		4	Gestione delle priorità	
		5	Capacità di valutare i propri collaboratori	
		6	Assunzione di responsabilità	
		7	Valorizzazione del personale	
		8	Risoluzione dei problemi	
		9	Orientamento al risultato	
		10	Promozione innovazioni	
		11	Apprendimento ed aggiornamento	
		12	Iniziativa	
		13	Orientamento all'utenza	
		14	Comunicazione e chiarezza	

PUNTEGGIO TOTALE

Are di miglioramento e di eccellenza della prestazione²³

.....
 Osservazioni dell'incaricato di Posizione Organizzativa

.....
 Firma dipendente per presa visione

.....
 Firma di chi valuta

.....
 Data valutazione

²³ Possono essere indicati, se esistenti e riscontrati con la valutazione, gli aspetti della prestazione nei quali il Responsabile di posizione organizzativa può migliorare nonché le eventuali punte di eccellenza dallo stesso raggiunte.

TABELLA D

Dipendente _____

Anzianità di Servizio: anni _____

mesi _____

Anno 2013		Esperienza acquisita	Criteri di valutazione per il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento	
0 - 10		a) anzianità di servizio nella categoria in godimento punti 0,25 per ogni anno o frazione superiore a mesi 6.		
		b) anzianità di servizio in categorie inferiori a quella in godimento punti 0,12 per ogni anno o frazione superiore a mesi 6.		
5 - 25		Impegno e qualità delle prestazioni individuali		
		a) capacità di coordinare o di gestire risorse umane e/o finanziarie.	1 - 5	
		b) capacità di programmare e/o di gestire in autonomia i tempi di lavoro.	1 - 5	
		c) capacità di creare un ambiente organizzativo favorevole alla qualità dei servizi ed alla produttività collettiva.	1 - 5	
		d) capacità di produrre efficacia ed efficienza nel rispetto delle regole e dei vincoli organizzativi.	1 - 5	
		e) capacità di promuovere e gestire innovazioni procedurali e/o tecnologiche.	1 - 5	
4 - 20		Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi		
		a) capacità di autoaggiornamento e di specifico apporto personale alle attività di competenza.	1 - 5	
		b) capacità di gestire emergenze e necessità di cambiamento delle modalità operative standard.	1 - 5	
		c) capacità di gestire flessibilità organizzative ed impegni non programmati.	1 - 5	
		d) capacità di conseguire risultati ed obiettivi attesi.	1 - 5	
Totale				

IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE _____

L'anno duemila diciassette, il giorno UNDA nella sede del Comune di Montepaone del mese di APRILE si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

		Presidente " Componente "	Avv. Carmela Chiellino Sig. Vincenzo Larocca
Assente	Presente	Qualifica	Cognome e nome

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

	X X	R.S.U. " " "	Francesco Ficchi Vincenzina Lombardo Francesco Romano Saverio Saita
Assente	Presente	Qualifica	Cognome e nome

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL

	X	FP CGIL CISL FP UIL FPL DICCAP	SAIATI FRANCESCO SAVERIO Lombardo SCONA, ANA Saverio Saita
Assente	Presente	OO.SS.	Cognome e nome

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:
 Visto il parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione rilasciato con verbale n. 64 in data 15/2/2017, vista la delibera della Giunta Comunale n. 15 del 17/2/2017, resa immediatamente esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2015, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

