



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DI COMPARTO DEL  
COMUNE DI ROSSANO**

**TRIENNIO NORMATIVO 2017-2019 ANNUALITÀ ECONOMICA 2017**

L'anno **DUEMILADICIASSETTE**, il giorno **VENTISETTE** del mese di **DICEMBRE** alle ore 10.00, nella sede del Comune di Rossano si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

**PARTE PUBBLICA:**

1. Dr. Middonna Nicola
2. Dott. Antonio Le Fosse
3. Arch. Giuseppe Graziani

Presidente;  
Componente;  
Componente

**PARTE SINDACALE:**

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

1. Autonella Sisen. RSU. CONFIL-DICCAP Autonella Sisen
2. FORSS. CI. USRS - CONFIL-DICCAP
3. Autonella Sisen (AICENT. NCR)
4. Roberto Confalone CGIL
5. Roberto Confalone (RSU USR) (USB)

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

1. U.I.L.-Fi - rapp.
2. Fiorino Celesia - SECC. GEN. C.E. FP CGIL Rossano - rapp.

- 3. \_\_\_\_\_ - rappr. \_\_\_\_\_
- 4. \_\_\_\_\_ - rappr. \_\_\_\_\_
- 5. \_\_\_\_\_ - rappr. \_\_\_\_\_
- 6. \_\_\_\_\_ - rappr. \_\_\_\_\_

Partecipa con funzioni di verbalizzante il dipendente comunale Patrizia de Vincenti.

Le OO.SS. e le RSU rilevano che all'art. 7 comma 5 del CCDI anno 2017, sottoscritto in data 21.11.2017, causa mero errore materiale di trascrizione, è stato inserito la non-cumulabilità dell'indennità di rischio e indennità di disagio; inverso, necessita prevedere la cumulabilità dei citati istituti contrattuali in ossequio al parere favorevole n. 1734 del 19.12.2014 da parte dell'ARAN che prevede a chiare note la fruibilità-cumulabilità a determinate figure professionali che di fatto svolgono attività lavorativa o mansioni che rendono erogabile le stesse e che tale dichiarazione dovrà costituire parte integrante e sostanziale del CCDI 2017.

*LA PARTE PUBBLICA NON SI OPpone*

A seguito del parere favorevole al testo dell'accordo relativo al presente contratto espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale del 19.12.2017, acquisito al prot. N°47882 del 20.12.2017, sulla compatibilità dei costi e degli oneri con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art.15 del CCNL 01/04/99 e, per le risorse aggiuntive, con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione, alla luce della autorizzazione espressa con delibera G. M. n°311 del 20.12.2017 le parti hanno sottoscritto il presente CCDI, relativo al personale dipendente di comparto dell'Ente annualità 2017, che acquista immediata efficacia.

*Imbrevi  
P. de Vincenti*

*de Vincenti*

*de Vincenti*

*de Vincenti*

*de Vincenti*

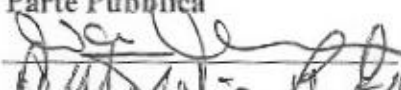
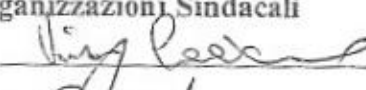
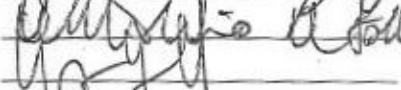



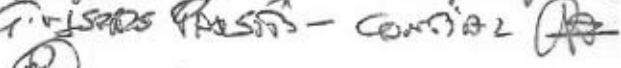

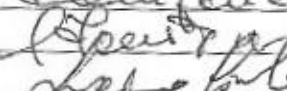
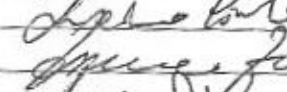
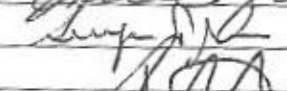
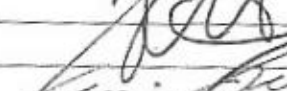
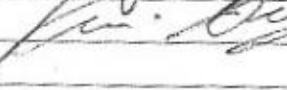


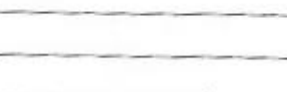

*de Vincenti*

*de Vincenti*



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DI COMPARTO DEL  
COMUNE DI ROSSANO

TRIENNIO NORMATIVO 2017-2019  
ANNUALITA' ECONOMICA 2017

	Parte Pubblica		Organizzazioni Sindacali
Presidente		CGIL - FP	
Componente		CISL - FPS	
Componente		UIL - FP	
		DICAPP	 - Confed Fun @
			 - Confed Fun @
		RSU	
			
			
			
			
			
			
			
			

Rossano li 21/11/2017





**Sommario**

Premessa ..... 3

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... 6**

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale..... 6

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria..... 7

Art. 3 - Verifiche dell’attuazione del contratto..... 7

Art. 4 - Materie oggetto di contrattazione decentrata ..... 8

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE ..... 9**

Art. 5 - Quantificazione delle risorse..... 9

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie..... 9

**TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA’ O RESPONSABILITA ..... 12**

Art. 7 – Compensi per attività disagiate ..... 12

Art. 8 – Compensi per rischio ..... 13

Art. 9 – Compensi per maneggio valori..... 14

Art. 10 – Indennità di turno ..... 15

Art. 11 – Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo..... 15

Art. 12 – Reperibilità ..... 15

Art. 13 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)..... 16

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999) ..... 18

**TITOLO IV – COMPENSI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE, COLLETTIVA ED ALTRI INCENTIVI..... 20**

Art. 15 - Risorse destinate all’erogazione dei “Compensi per premialità individuale”..... 20

Art. 16 - Incentivi di produttività riferiti a specifici progetti (produttività / performance collettiva)21

Art. 17 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1/4/1999)..... 21

Art. 18 - Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività..... 22

**TITOLO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI ..... 24**

Art. 19 - Norma finale..... 24

*Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.*

*Handwritten mark resembling the letter 'P' inside a circle.*



## Premessa

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Rossano, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile.
2. La presente intesa viene stipulata nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego e delle limitazioni cui è sottoposta dalla normativa vigente. Le parti sono altresì consapevoli della necessità del superamento della logica di utilizzo degli istituti contrattuali come strumento compensativo della riduzione del potere di acquisto delle retribuzioni, e del necessario indirizzo verso le effettive esigenze organizzative e di corretta gestione delle servizi.
3. L'evoluzione in atto rappresenta anche un'occasione irrinunciabile soprattutto, in considerazione degli importanti passi effettuati dal Comune di Rossano, che ha introdotto nuovi modelli di gestione e valutazione della *performance* orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e verso sistemi meritocratici ed alla differenziazione della valutazione.
4. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1, del d.lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che *"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"* richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, come segue:
  - a) il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto sono:
    - favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla realizzazione dei processi, alla riduzione dei costi ed allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo secondo la logica della direzione per obiettivi favorendo la capacità di conseguire risultati;
    - accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescere l'efficienza e l'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;



- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) le linee di indirizzo impartite dall'Amministrazione (delibera di Giunta n. 226 del 07/08/2014) applicabili alla contrattazione decentrata del personale di comparto, anni 2014, 2015, 2016 e 2017, sono le seguenti:
- a. la contrattazione, sia per quanto riguarda le materie che ne sono oggetto, sia per i relativi termini e procedure, dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;
  - b. la contrattazione integrativa deve operare nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione;
  - c. l'ambito di operatività della contrattazione dovrà essere conforme alla ridefinizione operata dal d. lgs. 150/2009, il quale ha previsto da un lato la possibilità di derogare alla disciplina legislativa solo nella misura in cui ciò sia espressamente consentito dalla legge, e dall'altro ha conferito carattere imperativo alle disposizioni del d.lgs. 165/2001 con la previsione della sostituzione automatica delle clausole difformi con quelle imperative derogate;
  - d. il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
  - e. dovrà essere posta particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;
  - f. dovranno essere rese indisponibili alla contrattazione le quote relative alle indennità di comparto, alle progressioni orizzontali già attribuite e non cessate;
  - g. i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, 2° comma, lettera a), del CCNL 01.04.1999 devono escludere la distribuzione a pioggia di risorse e devono prevedere l'erogazione dei compensi per la produttività solo al termine del processo di valutazione individuale in modo conforme al sistema di misurazione e valutazione adottato con provvedimento giuntale ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009;
  - h. ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alle lettere d) ed e) del comma 2 dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 la delegazione trattante dovrà individuare le attività che comportano rischio e/o disagio. Con riferimento ai dipendenti che svolgono orario di lavoro spezzato (autisti di scuolabus ed accompagnatori scolastici), è possibile il cumulo delle predette indennità solo purché queste siano correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva (Cfr. parere n. 1254 del 19 dicembre 2014).



Comune di Rossano

- i. ai fini della erogazione delle indennità di cui alla lettera i) del comma 2 dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, introdotto dall'art. 36, comma 1 del CCNL 22.01.20014 la delegazione trattante dovrà conformarsi in modo rigoroso alla previsione del CCNL;
- j. ai fini della erogazione delle ulteriori indennità previste dal CCNL la delegazione trattante di parte pubblica dovrà conformarsi alle previsioni della contrattazione nazionale sia con riferimento all'entità che con riferimento alle modalità per il riconoscimento.

5. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

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

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articoli 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Legge n. 147/2013 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)", in particolare l'articolo 1, commi da 452 a 456;
- D.L. n. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014 "Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche", in particolare l'art. 4, commi 1 e 3;
- D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", in particolare articoli 9, 13 e 13 bis;
- Legge 23 dicembre 2014, n. 190 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015);
- Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 26/06/2014;
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014;





Comune di Rossano

- Le linee di indirizzo stabiliti dalla Giunta per la contrattazione decentrata 2015 (Delibere di Giunta n. 206 del 31/07/2014 e n. 226 del 07/08/2014);
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. n. 141/2011).

## Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, 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 tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Rossano, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.
3. Gli effetti giuridici del presente contratto hanno decorrenza dal 1 gennaio 2017, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.
4. Il presente contratto produce effetti economici dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017.

## Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.



## Art. 4 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
  - a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
  - b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
  - c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
  - d) correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per recupero evasione ICI, per la progettazione o pianificazione urbanistica, avvocatura) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
  - e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.



**TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**Art. 5 - Quantificazione delle risorse**

La quantificazione delle risorse per l'anno 2017, con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004, è avvenuta con determina dirigenziale n. 1230 del 02/08/2017, è pari a €. 681.095,00, di cui ancora da contrattare per €.186.374,73

**Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

- 1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

**DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO**

- a) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, conv.in L.122/2010, prorogato anche per l'anno 2014 dal DPR n. 122/2013;
- b) Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente;
- c) Posizioni Organizzative e Alte professionalità - all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione secondo i principi definiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta n. 167 del 26/06/2014 e le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

**DESTINAZIONI CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO**

Ipotesi Contratto decentrato integrativo del personale di comparto triennio normativo 2017-2019 -

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin, a signature over the list items, and several initials and signatures at the bottom of the page.



d) 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;
- assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità;

Le risorse decentrate finanziano:

- Compensi per attività disagiate;
- Compensi per rischio;
- Compensi per maneggio valori;
- Indennità di turno;
- Indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo;
- Reperibilità;
- Indennità per specifiche responsabilità;
- Indennità per particolari responsabilità.

e) Compensi per premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano" di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014:

- applicazione 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;
- limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza;
- diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;
- valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.

Le risorse decentrate finanziano:

- Compensi per premialità individuale;
- Incentivi di produttività riferiti a specifici progetti;
- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett k, CCNL 1/4/1999).



Comune di Rossano

2. Così come previsto dal vigente sistema premiante, approvato con delibera di Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014, in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento dei "Compensi per premialità individuale" di cui alla lettera e) di detto comma.



## TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA

### Art. 7 – Compensi per attività disagiate

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
3. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL, spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure" per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
4. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato per l'esecuzione di attività in situazioni organizzative che, non rientrando nelle lavorazioni soggette a rischio previste dall'articolo 10 del CCDI, comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il prevalente orario di lavoro.
5. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.
6. Le situazioni organizzative di disagio sono individuate dal dirigente, con riferimento alle attività realizzate nell'Ente tra le seguenti:
  - attività in ambienti disagiati;
  - prestazioni rese in orario di servizio ordinario, oltre la fascia 07 - 19, non compreso nella programmazione dei turni, in forma anche occasionale, ma continua nel tempo:
    - o per apertura e chiusura sedi istituzionali o strutture destinate ad eventi;
    - o prestazioni rese nelle giornate festive e nei pomeriggi del sabato e comunque nei pomeriggi prefestivi, in forma anche occasionale ma continua nel tempo, per celebrazione matrimoni civili in sedi cerimoniali;
  - prestazioni rese per:



- o utilizzo e la guida, in modo diretto e continuo, di automezzi ed altri veicoli;
  - o allestimenti ambienti per mostre e manifestazioni in genere;
  - o movimentazione e distribuzione di oggetti, materiali anche di carattere postale prelevato presso i competenti Uffici esterni;
- servizi di trasporto ed assistenza passeggeri (anche nell'espletamento dei servizi scolastici) ed anche fuori comune con impegno quotidiano.
7. L'esposizione alle situazioni organizzative di disagio si considera tale quando il dipendente è adibito in via diretta all'attività disagiata, quando ne sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio delle attività in condizioni disagiate, escludendo tutti i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle predette attività, per il prevalente orario di servizio.
8. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non soggette ad attività disagiate. L'indennità di disagio non è corrisposta ai dipendenti che, per lo stesso fondamento, percepiscono altri trattamenti economici.
9. L'importo individuale dell'indennità di disagio è definito in **Euro 1,00 giornaliero** (si considerano massimo 240 giorni all'anno con settimana di 5/6 giorni lavorativi). Gli importi giornalieri saranno automaticamente adeguati, previa informazione alle rappresentanze sindacali, qualora sopraggiungano diverse disposizioni normative o contrattuali che ridefiniscono gli importi liquidabili.

## Art. 8 – Compensi per rischio

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. Il rischio si caratterizza per l'esecuzione di lavorazioni che richiedono l'utilizzo di strumentazione e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica. L'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose.
3. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, in particolare:
    - esposizione diretta a rischio folgorazione da fonti energetiche;
    - esposizione diretta a liquami e sostanze nocive per lavori di manutenzione fognatura, depurazione e disinfezione;
    - assistenza al servizio necroscopico e cimiteriale;



- esposizione diretta e continua con catrame, bitumi, fuliggine, agenti chimici, pitture, ecc.. nonché utilizzo di strumenti per lavori di manutenzione stradale, edilizia e di segnaletica, di attività boschive e di taglio dell'erba;
  - esposizione diretta e continua a toner e/o polveri di stampa;
  - attenzione ai servizi di portineria, ivi compresi la custodia degli impianti esterni di proprietà comunali;
  - servizi di trasporto ed assistenza passeggeri (anche nell'espletamento dei servizi scolastici) ed anche fuori comune con impegno quotidiano;
  - altre lavorazioni aventi simili caratteristiche possono essere individuate e trattate in modo analogo anche a seguito di segnalazione del medico competente o del Responsabile della sicurezza. Delle lavorazioni individuate nonché degli aggiornamenti successivi o di modifica delle lavorazioni sono informati i responsabili dei lavoratori per la sicurezza. Le eventuali modifiche alle situazioni concrete di rischio saranno adottate con atto gestionale del Dirigente competente in materia di personale, previa informazione alle rappresentanze sindacali;
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.

## Art. 9 – Compensi per maneggio valori

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito, in via continuativa, l'obbligo al trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti, in modo diretto e continuativo nel tempo e per l'intero orario di servizio. L'indennità spetta altresì a coloro che hanno la responsabilità di custodire ed erogare buoni pasto, ticket mensa scolastica e buoni benzina.
3. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di €0,52 giornaliero ad un massimo di €1,55 ed è graduata così come segue:
  - per maneggio valori da 25.000 Euro a 50.000 euro l'anno: Euro 0,52;
  - per maneggio valori da 50.001 euro a 150.000 euro l'anno: Euro 1,25;
  - per maneggio valori oltre 150.000 euro: Euro 1,55.





## Art. 10 – Indennità di turno

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, 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 all'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 una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione;
  - e. l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

## Art. 11 – Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
3. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio.

## Art. 12 – Reperibilità

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

Ipotesi Contratto decentrato integrativo del personale di comparto  
triennio normativo 2017-2019 -



- 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 6 periodi al mese per dipendente;
  - d) se il servizio è frazionato e 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) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario.
3. 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;
4. 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. L'indennità di che trattasi viene erogata agli aventi diritto, dopo apposita rendicontazione dell'attuazione del piano di reperibilità.

### Art. 13 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. L'istituto in oggetto 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.
3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura, tenuto conto della concreta esperienza professionale maturata nel servizio nonché delle attività effettivamente svolte.
4. I criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità sono i seguenti:



FASCE	CRITERI	INDENNITA' LORDA ANNUA MASSIMA
I	1. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori 2. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 3. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici	€ 600,00
II	1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi 2. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi 3. responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni 4. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse 5. responsabilità di sistemi relazionali complessi	€ 900,00
III	1. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche 2. responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa / dirigente 3. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione 4. responsabilità di procedimento amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità	€ 1.500,00

5. Ai fini del riconoscimento dei valori massimi attribuibili per fascia debbono concorrere tutte le fattispecie di responsabilità. In caso di presenza di alcune soltanto delle fattispecie si graduano i valori con un valutazione intermedia rispetto alla fascia precedente.
6. Per il personale della categoria "B" e "C", anche se la loro responsabilità è di fascia "III" non può essere attribuita un'indennità superiore a €. 900,00;
7. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.
9. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
10. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la 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.



11. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti 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 di riferimento annualmente.

## Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (importo massimo €. 300,00 annui lordi), atta a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale:
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi:
    - a. Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
    - b. Ufficiale Elettorale;
    - c. Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti degli Uffici Relazioni con il Pubblico (intendendosi quali gli Uffici istituzionalmente preposti permanentemente a funzioni di "front-office" che saranno preventivamente indicati ed individuati dai rispettivi Dirigenti) ed ai formatori professionali;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - d) compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
3. In tutte le fattispecie indicate dal comma 2 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
4. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
5. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 2 è di competenza del Dirigente definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di "specifica responsabilità" che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.



Comune di Rossano

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).



**TITOLO IV – COMPENSI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE, COLLETTIVA ED ALTRI INCENTIVI**

**Art. 15 - Risorse destinate all'erogazione dei "Compensi per premialità individuale"**

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. I compensi per premialità individuale viene erogata, su valutazione del dirigente a seguito di validazione da parte dell'apposito OIV della Relazione sulla performance, da effettuarsi secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014.
3. Per l'anno 2015, la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Compensi per premialità individuale", è destinata, sulla base di indirizzi forniti dall'organo di governo, in base a quanto stabilito dal Regolamento di disciplina della performance e della premialità e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante, adottati, in base alla previsione dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 4/9/2014.
4. L'erogazione delle risorse destinate alla premialità individuale viene effettuata previa valutazione individuale del personale effettuata dai dirigenti competenti ed in base all'esito della valutazione.



## Art. 16 - Incentivi di produttività riferiti a specifici progetti (produttività / performance collettiva)

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2017.
2. L'incentivo di produttività collettiva riferita ai progetti viene liquidato al gruppo di lavoro a consuntivo, una volta certificato dall'OIV, il grado di raggiungimento dell'obiettivo, anche attraverso la Relazione sulla performance. Per poter riconoscere al personale l'incentivo occorre che il grado di raggiungimento dell'obiettivo (o delle singole fasi) sia almeno pari al 70% (in caso di mancato raggiungimento del predetto limite le relative risorse saranno acquisite, per quanto attiene quelle variabili aggiuntive, a bilancio). A tal fine si tiene conto della categoria di appartenenza e dell'apporto quali-quantitativo fornito dai dipendenti coinvolti, come attestato dal dirigente. Può accedere all'incentivo di produttività aggiuntivo riferito ai progetti, il personale dipendente (cat. A, B, C, D) facente parte del gruppo di lavoro coinvolto, con esclusione del personale dirigenziale e di quello titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità.
3. Le parti definiscono il seguente iter attuativo dell'incentivo di produttività riferito ai progetti, dove i dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative devono:
  - a. individuare i progetti di miglioramento e potenziamento dei servizi già definiti fra quelli previsti negli strumenti di programmazione, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo;
  - b. quantificare il budget da assegnare al progetto, tenendo a riferimento il numero dei dipendenti coinvolti e della partecipazione richiesta da ciascuno al progetto;
  - c. individuare il personale coinvolto nel processo e i relativi compiti e responsabilità, nonché stabilire le modalità di ripartizione delle risorse nel caso di conseguimento degli obiettivi previsti;
  - d. approvare la proposta di progetto, concertata con il dirigente competente in materia di risorse umane, il quale lo inserisce nel piano delle performance dell'anno di riferimento, da sottoporre alla Giunta per l'approvazione;
  - e. provvedere, a conclusione del progetto, a rendicontare i risultati ottenuti e, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi attestato dall'OIV, a certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse, in relazione ai risultati conseguiti, previa comunicazione al dirigente competente in materia di risorse umane, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti.

## Art. 17 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1/4/1999)



1. Nella determina n. 1230 del 02/08/2017 si è dato atto che l'ammontare del Fondo per il salario accessorio 2017, potrà essere integrato nella parte variabile, relativamente ad istituti contrattuali e normativi la cui formalizzazione è demandata a successivi eventuali provvedimenti come per diritti tecnici, diritti di avvocatura, compensi ISTAT e recupero evasione ICI.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale"*. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa 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 e la lettera h del medesimo articolo i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell' art. 15, comma 1, lettera k).
3. L'Ente assume l'impegno di definire i nuovi regolamenti dei diritti di avvocatura, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014, n. 114 e dei diritti tecnici di progettazione ai dell'art. 13 e 13 bis della medesima legge, entro il 31/1/2015.
4. L'Ente assume l'impegno di definire le modalità di attribuzione delle risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI, anche attraverso l'attività svolta nelle Commissioni tributarie da parte di dipendenti dell'ente, allineandosi alle specifiche disposizioni di legge (attualmente l'art. 59, comma 1 del d.lgs. 446/1997).
5. Le risorse di cui al presente articolo, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate.

## **Art. 18 - Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività**

1. Le parti prendono atto che, così come stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, che per esigenze di perequazione all'interno del Comune di Rossano, la performance individuale che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti che percepiscono:

a) i compensi professionali (avvocatura) di cui agli artt. 37 del CCNL 23/12/1999 (area dirigenza) e 27 del CCNL 14/9/2000 (personale)





b) i compensi di cui all'art. 92, comma 7 bis, del D.Lgs. n. 163/2006 (progettazione / pianificazione)

c) i compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I.;

viene ridotta nella misura e secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Rossano. I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono all'interno del Fondo complessivo d'ente, essendo conseguenti all'attribuzione di risorse aggiuntive rispetto a quelle attribuite alle strutture organizzative per il finanziamento delle forme di premialità.

2. La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità che percepiscono:

a) i compensi professionali (avvocatura) di cui all'art. 27 del CCNL 14/9/2000 (Regio Decreto Legge n. 1578 del 27 novembre 1933, successiva Legge n. 247 del 31 dicembre 2012 ed art. 9 Legge 11 agosto 2014 n. 114);

b) i compensi di cui all'art. 92, comma 7 bis, del D.Lgs. n. 163/2006 ed art. 13 e 13 bis Legge 11 agosto 2014 n. 114 (progettazione/ pianificazione);

c) i compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I. (D.Lgs. n. 446 del 15 dicembre 1997);

d) rilevazioni ISTAT (D.P.C.M. 1 agosto 2000);

viene ridotta nella misura e secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Rossano. I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono all'interno del Fondo complessivo d'ente, essendo conseguenti all'attribuzione di risorse aggiuntive rispetto a quelle attribuite alle strutture organizzative per il finanziamento delle forme di premialità.

3. Dall'anno 2014 le disposizioni del comma 1 del presente articolo sono applicate contestualmente alla definizione dei budget di Settore con le modalità di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014.



TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19 - Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento ai rinvii a norme di legge in esso contenuti, nonché alle norme tutt'ora vigenti contenute nei CCNL del Comparto Regioni/Autonomie Locali attualmente vigenti.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.



## Allegato 3

## Utilizzazione del fondo anno 2017

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	Codice	2017
Art. 31 comma 2 Primo periodo	22/01/2004	Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001.	F556	479.090,75
ART. 4 co. 2	05/10/2001	Integrazione delle risorse di cui all'art. 4, comma 1, dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dall'1/1/2002	F919	60.917,20
ART. 32 co. 1	22/01/2004	Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	F61G	28.399,20
ART. 32 co. 2	22/01/2004	Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	F61G	22.902,58
ART. 32 co. 7	22/01/2004	La percentuale di incremento indicata nel comma 2 e' integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed e' destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalita')	F61G	9.161,03
Dichiarazione congiunta n. 14	22/01/2004	Adeguamenti contrattuali per le PEO	F64G	32.987,75
ART. 4 C. 1	09/05/2006	Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	F62G	21.616,13
ART. 8 C. 2	11/04/2008	Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	F63G	28.148,90
Art. 9 comma 2- bis	Legge 122/2010	Decurtazione Fondo parte fissa per riduzione proporzionale personale 2010	F85H	
Art. 1 co 236	Legge 208/2015	Decurtazione Fondo parte fissa per riduzione proporzionale personale 2015		
Art. 23 comma 2	D.Lgs. n. 75/2017	Riconduzione a limite fondo 2016		2.128,54
<b>TOTALE</b>				<b>€ 681.095,00</b>



ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	Codice	2017
ART. 33	22/01/2004	Indennità di comparto	U07A	77.600,80
ART. 17 co. 2 lett. b, ART. 34 e 35 ART. 9	01/04/1999 22/01/2004 11/04/2008	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'Art. 5 del CCNL del 31.3.1999 Da risorse stabili Art. 31	U255	302.119,47
ART. 17 co. 2 lett. C	01/04/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'Art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'Art. 11 dello stesso CCNL (Impegno 2015/32 del 23/01/2015)	U893	105.838,97
ART. 10	22/01/2004	Alte professionalità (Impegno 2015/32 del 23/01/2015)	U262	9.161,03
		Reperibilità con i risparmi delle P.O. 1° semestre 2017 (sperimentale)		9.000,00
		RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	U994	186.374,73
		<b>TOTALE</b>		<b>681.095,00</b>