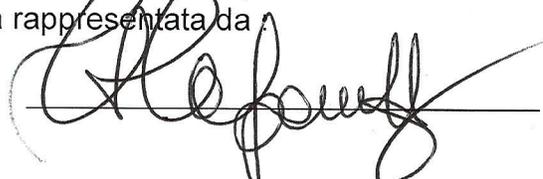


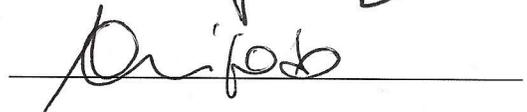
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA CITTA'
METROPOLITANA DI MESSINA
PARTE NORMATIVA**

Il giorno **04 Aprile 2017**, alle ore 15.30 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente della Città Metropolitana di Messina - Parte normativa ed economica, tra la parte pubblica rappresentata da

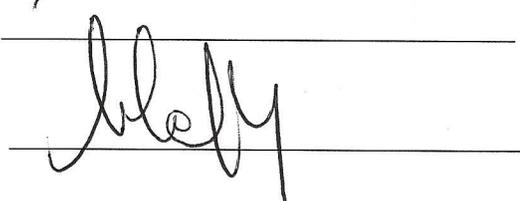
SEGRETARIO GENERALE



**VICE SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTE
I DIREZIONE AFFARI GENERALI, LEGALI E
DEL PERSONALE**



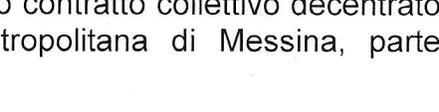
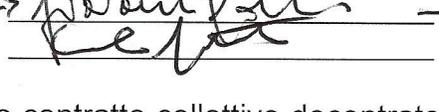
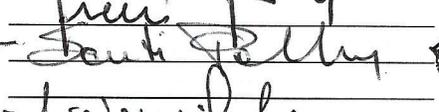
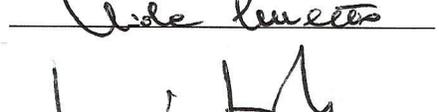
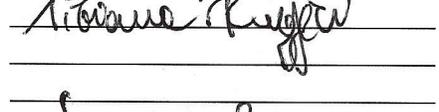
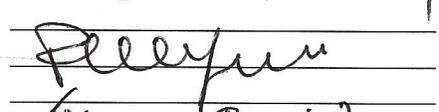
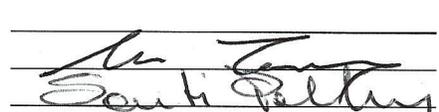
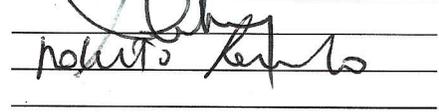
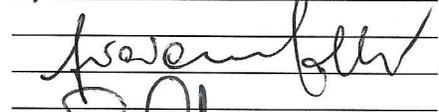
DIR. II DIREZIONE AFF. FINANZIARI E TRIBUTARI



**DIR. VI E VII DIREZ. AMBIENTE E
AFFARI TERR. E COMUNIT.**

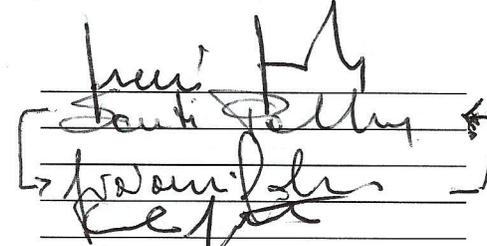
la parte sindacale rappresentata da:
RSU:

CANDIANO	Santi
CARNAZZA	Daniela
CINTORRINO	Giacomo
COLEDI	Giovanni
GRECO	Antonino
LENTINI	Giovanni
LOMBARDO	Roberto
MAGNO	Filadelfio
MUFALE	Sebastiano
NAVA	Tommaso
PALADINO	Santi
PINTAUDI	Mauro
PULLELLA	Ferdinando
RISITANO	Giovanni
RUGGERI	Tiziana
RUSSO	Giacomo
TRIPODO	Giovanni
VIOLA	Concetto



Organizzazioni Sindacali territoriali:

C.G.I.L.
C.I.S.L.
U.I.L.
C.S.A.
DICCAP



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Città Metropolitana di Messina, parte normativa ed Economica.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
PARTE NORMATIVA**

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
(Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' 1 gennaio 2016. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. 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.
3. Il presente contratto decentrato integrativo ha validità pluriennale sino alla stipula del nuovo CCNL.

Articolo 2
(Obiettivi del contratto integrativo decentrato)

1. Il presente accordo, relativo alle materie demandate dal CCNL e dal D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivi:
 - a) la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999), aumentando il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - b) Assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Articolo 3
(Materie oggetto di contrattazione decentrata)

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, coordinate con il D. Lgs. 150/2009 sono le seguenti:
 - I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate (stabili e variabili) secondo le finalità e nel rispetto della disciplina dettata nell' art. 17 CCNL 1 aprile 1999;
 - I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
 - Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a condizioni particolarmente disagiate o a specifiche responsabilità;
 - I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
 - I programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento;
 - Le linee di indirizzo dei criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, gli interventi per la sicurezza sul lavoro e gli interventi diretti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - Le implicazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche, organizzative e della domanda di servizi;
 - Le pari opportunità;
 - Le modalità e verifiche per la riduzione dell'orario di lavoro dei turnisti e dei lavoratori con orario plurisettimanale;
 - I criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - I criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria;

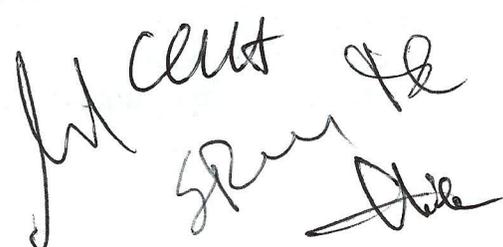
Articolo 4
(Pari opportunità e benessere organizzativo)

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
2. L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato. L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

CCNL

*









rl

COSTITUZIONE E UTILIZZO DEI FONDI

Articolo 5

(Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente dall'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto, la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

Articolo 6

(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, con i seguenti criteri:
 - **Indennità di comparto:** prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione;
 - **Progressioni orizzontali:** prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata ai contingenti numerici di personale in servizio, sulla base della categoria di appartenenza e della relativa posizione di avanzamento nella progressione orizzontale. Le risorse necessarie al conferimento di nuove progressioni orizzontali sono definite annualmente dalla Contrattazione Decentrata di parte economica, nel limite delle risorse di parte stabile.
 - **Posizioni organizzative e di alta professionalità:** prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31.3.1999, art. 10 del CCNL 22.1.2004); tale voce (art. 17 comma 2 lett c CCNL 1.4.1999) è determinata in funzione degli incarichi conferiti in riferimento alle posizioni di lavoro e ai valori economici stabiliti dall'Amministrazione, in base alla disciplina degli articoli dei CCNL sopra citati e del correlato sistema di relazioni sindacali per quanto attiene alle modalità di conferimento degli incarichi, valutazione e graduazione delle funzioni.
 - **Indennità per specifiche responsabilità:** prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto e alla conseguente individuazione delle posizioni da parte dei dirigenti, al personale di cat. C e B, al verificarsi di determinate condizioni e requisiti di cui al successivo art. 16.

- **Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, etc.:** prevedere le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1.4.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;
- **Indennità di disagio:** prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate, (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto;
- **Compensi incentivanti la produttività individuale:** prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni e rendendo ancora più effettivo un sistema meritocratico, che eroghi valori economici differenziati ed effettivamente premianti, collegati con il livello di performance organizzativa dell'Ente, oltre che con il miglioramento del livello della performance individuale, riconoscendo i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004), in coerenza con le norme contenute nel D. Lgs. 150/2009 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e alla disciplina transitoria, dettata dal D.Lgs. 141/2011, comma 1 dell'art. 6 con il quale viene rinviata l'applicazione delle previsioni contenute nell'art. 19, comma 2 del richiamata decreto – ripartizione del personale in fasce di merito ai fini dell'erogazione in modo differenziato, del trattamento economico collegato alla performance e degli istituti correlati – dopo la fine del blocco contrattuale. L'attribuzione delle risorse avverrà in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività sarà strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è altresì collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente. Non è consentita la attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- **Compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale:** prevedere le risorse destinate ad erogare i compensi che specifiche norme di legge prevedono in favore di determinate categorie di personale per incentivare attività e prestazioni, che saranno attribuiti ai dipendenti coinvolti nelle attività previste dalle normative nella misura e negli importi individuati negli specifici accordi.

Procedi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Articolo 7

(Criteri generali di riparto dei piani di razionalizzazione)

1. Le risorse destinate alla contrattazione integrativa saranno incrementate di una quota del 50% dei risparmi ottenuti, secondo il piano triennale di razionalizzazione della spesa, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, così come documentati nella relazione di performance e validati dal collegio dei revisori dei conti.
2. Le risorse di cui al punto precedente saranno destinate, per una quota pari al 50%, alla erogazione dei premi previsti dagli art. 19 e ss. del D.lgs. 150/2009, secondo modalità che le parti si riservano di definire.
3. Nelle more della piena applicabilità del sistema premiante previsto dal D.Lgs 150/2009 le risorse di cui al punto precedente potranno essere destinate all'erogazione dei premi di cui di cui all'art. 10, comma 5, punti 3 e 4 del presente CCDI, secondo le modalità che le parti negoziali si riservano di definire.

Articolo 8

(Progressioni Economiche Orizzontali)

1. Le procedure di selezione e valutazione delle prestazioni dei dipendenti per l'attuazione della progressione economica orizzontale sono determinate, così come previsto nel sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente su proposta del Nucleo di Valutazione, nei limiti delle risorse disponibili e annualmente destinate dalla contrattazione decentrata. Le progressioni sono previste nella percentuale massima annuale del 35% del personale, distinto per categoria economica, in servizio e avente diritto, in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti e dell'art. 23. del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.
2. Per l'anno 2016 le progressioni avranno decorrenza giuridica ed economica dalla data del 31.12.2016 e riguarderanno esclusivamente il personale in servizio e avente diritto al 31.12.2016.
3. La progressione è attribuita sulla base dei seguenti criteri generali:
 - Media dei punteggi di valutazione finali della performance degli ultimi tre anni;
 - Colloquio individuale sulle materie di rispettiva competenza, al fine di valutare la professionalità acquisita all'interno delle funzioni svolte.
4. Il colloquio individuale di cui al precedente punto sarà tenuto da una apposita commissione costituita dal Segretario Generale e dai Dirigenti delle Direzioni in servizio.

Articolo 9

(Posizioni Organizzative)

1. L'Ente disciplina i criteri di individuazione delle Posizioni Organizzative, concertando con le OO.SS. e la R.S.U., i criteri generali, per il conferimento, l'eventuale pesatura, la valutazione e la revoca degli incarichi stessi, nel rispetto degli artt. 8, 9, 10 e 16 del CCNL 31.3.1999 e della normativa vigente.
2. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai contratti collettivi nazionali, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. La retribuzione di posizione organizzativa, da corrispondere da un minimo di € 8.000,00 lordi annui su tredici mensilità, fino ad un massimo di € 12.500,00 lorde annui su tredici mensilità, è proporzionata rispetto ai valori di pesatura attribuiti alla struttura

dal N.I.V. . Al parametro di pesatura minimo attribuito corrisponderà la retribuzione di € 8.000,00; alla pesatura massima corrisponderà la retribuzione di € 12.500,00.

Comunque l'importo complessivo delle risorse corrisposte a tale titolo, inclusa la retribuzione di risultato, non può superare lo stanziamento a tal fine destinato in sede di CCDI. Qualora le retribuzioni complessive superino detto limite, esse saranno riproporzionate secondo le disponibilità, fermo restando il limite minimo di € 8.000,00.

4. L'importo della retribuzione di risultato è pari al 10% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, quanto all'80% di tale importo sulla scorta della performance individuale e quanto al 20% sulla scorta della performance organizzativa.
5. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

Articolo 10

(Criteri generali relativi alla corresponsione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi - art. 17, comma 2, lett. a)

1. Il fondo di cui all'art. 37 del CCNL 2002\2005, è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 1998/2001.
2. Le parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi sul merito e l'impegno di gruppo e che consenta all'interno del gruppo di premiare chi con maggiore impegno ha partecipato al miglioramento del servizio attraverso il raggiungimento degli obiettivi fissati e indicati dal proprio dirigente. Le modalità di lavoro devono essere finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Città Metropolitana, è adottato ai sensi dell'artt. 7, 8 e 9 del D. Lgs 150/2009 e dell'art. 37, comma 3 del CCNL 2002\05;
5. Il sistema degli incentivi ed il conseguente utilizzo della quota del fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:
 - a) un premio collegato alla valutazione delle performance individuali, al quale accedono tutti i dipendenti;
 - b) un premio di performance organizzativa collegato ad obiettivi strategici e/o trasversali individuati nel Piano delle Performance, al quale accedono tutti i dipendenti;
 - c) un bonus annuale per le eccellenze, al quale concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito alta nella graduatoria di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a) del D.Lgs 150/2009 . Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale che si è collocato nella predetta fascia.
 - d) un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, per ciascun dipendente premiato, nell'ambito del miglior

CCNL
FLV

CCNL

FLV

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

- e) sensi della L. 141/2011 e delle limitazioni imposte dal D.L. 78/2011, convertito con modificazioni nella L. 122/2011 (art. 9, comma 1 e 2 bis dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009) gli istituti di cui alle lett. c) e d) possono essere finanziati solo con l'utilizzo delle somme derivanti dal piano di razionalizzazione come meglio specificato nell'art. 7 comma 2.
6. A decorrere dal 01.01.2016, una quota pari al 90% del fondo viene ripartita fra i diversi uffici dirigenziali, sulla scorta del personale ad essi assegnato, ai fini della corresponsione della liquidazione del premio collegato alla valutazione delle performance individuali; una quota pari al 10% del fondo viene destinata per la performance organizzativa dell'Ente ed è collegato al risultato complessivo conseguito così come valutato dal Nucleo Indipendente di Valutazione dell'Ente.

Articolo 11

(Premio di performance individuale)

1. I piani di performance individuale sono finanziati con una quota pari al 90% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tali piani, finalizzati al miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'Ente, saranno proposti, entro il 31 gennaio di ogni anno, dai dirigenti competenti e trasmessi con atto formale, al Direttore Generale o, in sua assenza, al Segretario Generale che ne verifica la coerenza con i documenti programmatici dell'Ente. Nelle more della stesura definitiva del piano dettagliato degli obiettivi si potrà fare riferimento agli obiettivi di performance pluriennali e/o a un PEG provvisorio. I progetti, formulati con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Città Metropolitana, devono indicare:
- L'obiettivo da realizzare;
 - Le azioni programmate
 - Il personale e le professionalità impegnate
 - I risultati attesi
 - I tempi di attuazione
 - Gli indicatori di risultato
2. La ripartizione del fondo destinato al "Premio di performance individuale", sarà calcolata rispetto al numero di personale assegnato alla direzione ed ai seguenti coefficienti: Cat. A coeff. 1- Cat. B coeff. 1,08- Cat. C coeff. 1,17- Cat D coeff. 1,29. Tali coefficienti saranno implementati di un ulteriore 0,07 rispetto alla categoria di appartenenza per il personale che svolge effettivamente e permanentemente servizio sulle strade provinciale con la qualifica di Esecutore Stradale, Operatore Stradale, Collaboratore professionale stradale, in ragione della specifica gravosità.
3. Il Premio di performance individuale dovrà essere liquidato a ciascun dipendente secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Città Metropolitana. Tale sistema terrà conto delle previsioni dell'art.5 comma 11-bis, che prescrive che, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, i dirigenti valutano la performance del personale in relazione:
- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

4. A tal fine il sistema prevederà, dall'anno 2016, che la liquidazione del premio individuale di performance avverrà a conclusione del ciclo annuale di valutazione sulla base della valutazione finale, effettuata dal Dirigente Responsabile, sulla base di tutti i parametri individuati dal vigente Sistema Permanente di Valutazione.
5. Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni dell'art. 11 ter della L. 135/2012; tale disciplina è estesa ai periodi di malattia per terapie salvavita.
6. L'amministrazione monitora annualmente, con il supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.
7. Al personale che risulta più meritevole in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 10% di quello medio attribuito ai dipendenti appartenenti alla stessa categoria, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n.141.
Tale premio è destinato a una quota di personale comunque non inferiore a una quota del 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti distinto per categorie, che su base annua ottiene, secondo il sistema permanente di valutazione, un punteggio che sarà determinato annualmente sulla scorta delle risorse disponibili e della graduazione finale complessiva delle valutazioni e che non potrà, comunque, essere inferiore a 80/100. La valutazione e liquidazione finale del premio al personale che risulta più meritevole è effettuata a seguito della validazione da parte del NIV di una graduatoria annuale del personale, distinto per categorie, predisposta dall'Ufficio Controllo di Gestione.
8. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio di performance individuale dovrà essere proporzionale al tempo di lavoro prestato.

Articolo 12

(Premio di performance organizzativa)

1. Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 10% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione del NIV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente.
2. Il valore economico della cifra individuale massima erogabile ai singoli dipendenti è calcolato secondo i seguenti coefficienti Cat. A coeff. 1- Cat. B coeff. 1,08- Cat. C coeff. 1,17- Cat D coeff. 1,29. premio è destinato al personale che su base annua ottiene, secondo il sistema permanente di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100 del parametro riferito al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
3. L'importo del premio sarà calcolato sulla base del coefficiente di categoria, della valutazione della performance organizzativa dell'Ente e della valutazione della performance individuale del dipendente e sarà liquidato a seguito della validazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance.
4. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio della performance organizzativa dovrà essere proporzionale al tempo di lavoro prestato.

Articolo 13

(Sistema di perequazione)

1. Al fine di non cumulare indennità diverse per remunerare una coincidente funzione, nonché, per redistribuire in senso più equitativo le somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, le parti, concordano su un sistema di perequazione che sia

- collegato agli incentivi specifici che la norma riconosce e finalizza a favore di determinate tipologie di dipendenti.
2. A detti lavoratori si applicherà, pertanto, una decurtazione crescente sino ad un massimo del 15% della quota di produttività individuale in ragione degli emolumenti accessori scaturenti da specifiche disposizioni incentivanti che dovessero annualmente essere loro riconosciuti secondo le correlazioni di seguito riportate:
 - incentivi specifici superiori ad € 2.500,01 ad 3.500,00 decurtazione produttività del 5%;
 - incentivi specifici da € 3.500,01 ad € 5.000,00 decurtazione produttività del 10%;
 - incentivi specifici superiori ad € 5.000,01 decurtazione produttività del 15%.
 3. Il predetto meccanismo perequativo verrà applicato, sempre nel limite del 15% e secondo i summenzionati scaglioni, anche ai titolari di P. O. tramite la progressiva decurtazione dell'indennità di risultato.
 4. Le somme derivanti dalle superiori economie vengono riattribuite al fondo e destinate al finanziamento della performance organizzativa.

Articolo 14

(Indennità di turno, rischio, maneggio valori, turnazione e reperibilità)

A INDENNITÀ DI TURNO

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/09/00 l'Ente istituisce, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, turni giornalieri di lavoro.
2. I compensi per l'indennità di turnazione saranno corrisposti solo se le prestazioni svolte in turnazione siano distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione del personale in relazione alle esigenze dei servizi.
3. Il numero dei turni di lavoro prestato in orario antimeridiano e pomeridiano sarà programmato anche in funzione delle varie esigenze di servizio scaturenti dalle necessità dell'utenza assicurando comunque l'avvicendamento.
4. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio del personale nei turni è il mese.
5. Per i servizi che svolgono l'attività senza soluzione di continuità nell'ambito dell'orario di servizio, l'articolazione del personale nei turni deve prevedersi anch'essa senza soluzione di continuità.
6. Al personale turnista che effettua lavoro straordinario, che opta per la fruizione di equivalente riposo compensativo, con le modalità della banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL, andrà corrisposta la relativa indennità per tutte le ore effettivamente lavorate.
7. Al fine di monitorare la corretta applicazione dell'istituto, il dirigente interessato dovrà indicare su base mensile, nell'atto di liquidazione oltre ai nominativi dei dipendenti interessati, il numero dei turni effettuati distinto in antimeridiani e pomeridiani.
8. I servizi per i quali è stabilita la turnazione sono: Polizia Metropolitana (limitatamente al personale con la qualifica di Istr. di Polizia), Servizi Generali (limitatamente al servizio di portierato).
9. Le parti si impegnano, al verificarsi delle condizioni che richiedono una turnazione anche notturna o festiva, ad attivare apposito tavolo di contrattazione.
10. Al personale che risulta impegnato in attività di servizio notturna e che dovrebbe effettuare il successivo turno antimeridiano dovrà essere cambiato il turno di servizio al fine di poter fruire di un equilibrato periodo di riposo.

B. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di maneggio valori è disciplinata dall'art.36 del C.C.N.L. del 14.09.2000. Al personale del servizio Economato e del Servizio Cultura di questo Ente adibito in via continuativa al servizio di maneggio di valori di cassa dovrà essere attribuita, per le sole giornate di effettivo servizio, un'indennità giornaliera nelle seguenti misure:
 - € 0.52 giornalieri per valori medi mensili fino ad €. 516,45;
 - € 1.04 giornaliera per valori medi mensili da €. 516.46 ad €. 5.164,56;
 - € 1.56 giornaliera per valori medi mensili superiori ad €. 5.164,56.
2. I dirigenti della Direzione Affari Finanziari e Tributari e della Direzione Sviluppo Economico e Politiche Sociali, ad inizio di ciascun anno, individueranno i dipendenti addetti alla cassa aventi diritto ai sensi dell'art.36 del C.C.N.L. del 14.09.2000. L'indennità è liquidata su base mensile.

C. INDENNITÀ DI RISCHIO

1. L'indennità di rischio è disciplinata dall'art.37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004.
2. L'indennità di cui al presente punto è riconosciuta a quei profili professionali le cui attività comportano rischi:
 - Esecutore Stradale, Operatore Stradale, Collaboratore professionale stradale;
 - Personale con profilo prof.le Autista;
 - Personale tecnico di categoria C che svolge prevalentemente attività in cantieri di lavoro o in luoghi nei quali vengono lavorati prodotti tossici o nocivi;
 - Esecutore Sorveglianza e Personale addetto alla manutenzione Riserva Naturale, Capo Servizio Riserva;
 - Esecutore e Istruttore di Laboratorio sottoposto al rischio derivante dall'uso di reattivi di laboratorio;
 - Polizia Provinciale limitatamente al personale in servizio continuativo senza prescrizioni che opera in zone ed ambienti di lavoro a rischio di contatto con sostanze nocive;
 - Personale addetto al "Centro fotocopie";
 - Personale addetto alla manutenzione impianti (termo-idraulici, elettrici), lavori di falegnameria, ferro e giardinaggio;
3. I dirigenti aventi in servizio presso la propria struttura profili professionali che effettivamente esercitano l'attività per cui fruire dell'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.2000, dovranno attestare sotto la propria responsabilità, e con espressa dicitura, che il personale di cui al presente punto "presti effettivamente l'attività di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale", a prescindere dal profilo professionale avente diritto ai sensi del presente punto ma in relazione all'effettivo svolgimento delle mansioni.
4. Le attestazioni dovranno essere prodotte annualmente al Servizio Gestione Economica del personale, pena la revoca della corresponsione delle indennità e dovrà, altresì, essere comunicata tempestivamente ogni eventuale modifica a quanto comunicato a inizio di ciascun anno.
5. Non è in alcun modo consentita la contemporanea assegnazione dell'istituto economico del disagio e del rischio al dipendente o l'assegnazione di più di una indennità di rischio o disagio.
6. Si vieta, altresì, l'assegnazione retroattiva di qualsiasi istituto economico, avente data di decorrenza precedente a quella dell'esercizio finanziario in cui viene data

Fin
F

Cent

SPM
Ave

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

attestazione dal parte del Dirigente competente; l'eventuale ritardo nell'assegnazione, anche se si verifica nel corso del corrente esercizio finanziario, deve essere comunque motivato.

7. Gli istituti economici di cui al presente comma maturano dal mese successivo a quello in cui è stata prestata l'attività che ne ha dato diritto.

8. Le indennità di cui al presente articolo non costituiscono base di calcolo per la 13 mensilità.

D. REPERIBILITA' (art.23 C.C.N.L. del 14.09.2000)

L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 23 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dal Regolamento al servizio di pronta reperibilità dell'Ente approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 226 del 16/10/2015, oltre che dall'art. 30 del Regolamento del Corpo di Polizia Metropolitana approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 36 del 02/11/2016.

E. MODALITA' DI FINANZIAMENTO

In sede di determinazione dell'accordo annuale che destina il fondo ai singoli istituti le parti definiscono la consistenza dell'ammontare delle risorse necessarie al finanziamento delle indennità di cui ai precedenti punti A), B), C) e D) agli aventi diritto. La Conferenza di Direzione individua ad inizio anno i contingenti numerici dei destinatari nell'ambito delle risorse destinate e delle categorie di destinatari individuate dalla contrattazione decentrata.

Articolo 15 (Indennità di disagio)

1. L'indennità di disagio è disciplinata dall'art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999.
2. Vengono considerate tali le prestazioni che per la loro natura e forma organizzativa risultano gravose e comportano difficoltà o disagio.
3. Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione delle predette risorse economiche:
 - Al personale di categoria B che opera con assunzione diretta di responsabilità in relazione ad attività ripetitive e gravose è corrisposta una indennità di disagio pari ad € 30, 00 mensili lordi.
 - Al Personale avente qualifica ASAC che presta servizio di portierato, non in regime di turnazione, è corrisposta una indennità di disagio pari ad € 20, 00 mensili lordi.
4. Il Servizio gestione economica del personale dovrà, ad inizio di ciascun anno, acquisire le attestazioni dei sigg. dirigenti che hanno in servizio presso le loro strutture personale appartenente ai profili professionali sopraindicati; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica sull'effettivo svolgimento delle mansioni. Del personale interessato alle prestazioni di cui al presente articolo, verrà data comunicazione alle OO.SS.
5. In sede di determinazione dell'accordo annuale che destina il fondo ai singoli istituti le parti definiscono la consistenza dell'ammontare delle risorse necessarie al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto 3 agli aventi diritto. Il Comitato di Direzione individua ad inizio anno i contingenti numerici dei destinatari nell'ambito delle risorse destinate e delle categorie di destinatari individuate dalla contrattazione decentrata.

Articolo 16

(Criteri e valori per la corresponsione di attività di responsabilità)

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità che remunera l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dall'art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999, saranno prese in considerazione le funzioni attribuite, con atto formale del dirigente adeguatamente motivato, al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa o di alta specializzazione, e destinatario di particolari responsabilità, e quelle attribuite al personale di cat. C e B destinatario di particolari responsabilità.
2. Ai dipendenti di categoria D l'attribuzione dell'indennità può essere assegnata in presenza delle seguenti particolari responsabilità:
 - a. responsabilità connessa alla titolarità di un Ufficio;
 - b. responsabilità della predisposizione di atti e/o di procedimenti di notevole complessità;
 - c. responsabilità per l'espletamento di funzioni professionali specialistiche;
3. Ai dipendenti di categoria D cui è assegnata di norma la titolarità di un Ufficio può essere corrisposta un'indennità di € 1.300,00.
4. Al dipendente di categoria D cui viene assegnata la sola responsabilità di procedimento di cui al punto b. e/o c. può essere corrisposta un'indennità di € 900,00.
5. L'indennità di cui al punto precedente, nella misura di € 700,00 compete ai dipendenti di categoria C o B cui siano assegnate particolari responsabilità con atto formale adeguatamente motivato del Dirigente, nonché al personale di categoria C, con profilo di Istruttore di Polizia Metropolitana, che esercita compiti ultronei rispetto alle proprie funzioni.
6. Ai fini della corresponsione delle indennità di cui ai punti 4 e 5, la quota del fondo residuale a seguito dell'accantonamento delle somme necessarie alla liquidazione delle indennità di cui al precedente punto 3, è annualmente affidata dal Segretario Generale a seguito di apposito Comitato di Direzione, ai Dirigenti sotto forma di budget per ciascuna delle articolazioni di vertice della struttura. I dirigenti, sulla scorta del budget assegnato affidano le responsabilità di cui al punto precedente con atto motivato, sentito il Segretario Generale e trasmettono all'Ufficio Applicazione Istituti Contrattuali le proprie determinazioni per il monitoraggio della spesa ed il rispetto dei vincoli finanziari discendenti dal CCDI e dal budget loro assegnato e per l'informativa alle OO.SS. e la RSU.
7. La liquidazione dell'indennità di responsabilità di cui al punto 3 è corrisposta agli aventi diritto mensilmente sulla scorta dell'atto che assegna la titolarità dell'Ufficio e delle funzioni connesse. L'indennità di cui al punto 4 è corrisposta a fine anno sulla scorta delle dichiarazioni dei Dirigenti attestanti l'affidamento delle responsabilità
8. Per il personale che presta servizio in part time tale indennità è corrisposta nel valore intero, ai sensi dell'art. 6 comma 10 del CCNL 14/9/2000.
9. Alla figura destinata delle funzioni di R.S.P.P. – Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), indipendentemente dalla categoria di appartenenza, è attribuita una indennità nella misura massima prevista dal CCNL (€2.500,00).
10. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22.01.2004 comma 2 lett. i) che modifica l'art.17 comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, vengono compensati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, i compiti di particolare responsabilità affidati con atto formale del dirigente adeguatamente motivato, al personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa o di alta specializzazione, e di cat. C e B destinatario di particolari responsabilità, entro il tetto massimo di € 300,00 annui lordi.

1500
H

celta

spun

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

nl

Articolo 17
(Indennità forfettaria)

1. Ai sensi del comma 7 dell'art.41 del CCNL del 14.9.2000 al personale del Corpo di Polizia Metropolitana, al Personale di Sorveglianza delle Riserve Naturali ed al personale tecnico impegnato in operazioni peritali e/o di Polizia Giudiziaria, ovvero per tutte le attività che comportano per il personale tecnico e per la polizia metropolitana un impegno a tutela del territorio e dell'emergenza in genere senza soluzione di continuità, tali da non consentire la fruizione del pasto, è corrisposta la somma forfettaria di €. 20.66 in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 dell'articolo prima citato. In caso di mancanza dei requisiti di cui all'art. 41 in materia di trattamento di trasferta sarà corrisposto il buono pasto.
2. Dette circostanze devono essere avvalorate dai verbali delle operazioni e dall'attestazione dei dirigenti del servizio competente sul servizio svolto e sulla mancata fruizione per il medesimo periodo del buono pasto.

Articolo 18
(Formazione e aggiornamento)

1. L'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. L'ente predispone annualmente il piano della formazione per il personale, previa informativa alle OO.SS e RSU. L'Ente promuove direttamente o per il tramite di enti di formazione le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - ❖ PERSONALE NEO ASSUNTO
 - **formazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. 81/08** in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi;
 - Informazione e nozioni di base sulla disciplina economico/giuridica del rapporto di lavoro
 - affiancamento da parte di un tutor individuato e segnalato dal Dirigente per la durata del periodo di prova.
 - ❖ PERSONALE IN SERVIZIO
 - **formazione e aggiornamento obbligatorio ai sensi del D.lgs. 81/08** in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi;
 - corsi di formazione, qualificazione e specializzazione professionale sia di carattere trasversale per categoria e/o profilo professionale sia di natura settoriale su iniziativa del Dirigente.
3. L'Ente, ai sensi dell'art.26 comma 2 del D.Lgs. 150/2009, previa informativa alle OO.SS. e alla RSU, promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali; favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali, garantendo il principio di pari opportunità di accesso alla partecipazione e di rotazione di tutti i dipendenti dei servizi interessati.
4. L'ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione attraverso interventi a cura di propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.

5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione. Il personale, in aggiunta a quanto previsto dai punti precedenti, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti quali crediti formativi altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori dall'orario di lavoro, purché gli attestati vengano rilasciati a seguito di esami di merito finali.
6. L'ente si impegna alla definitiva messa a regime del fascicolo informatico personale del bilancio delle competenze e della formazione del dipendente.

Articolo 19
(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. Il Datore di lavoro, con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di tutte quelle che espongono a situazioni di rischio.
3. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
4. Per quanto riguarda gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 20
(Banca delle ore)

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina dell'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro, la presente norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del Ccnl integrativo del 14/9/00 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, successivo a quello dell'1.4.1999.
2. Ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL integrativo del 14/9/00 presso la Città Metropolitana di Messina è istituita la banca delle ore per consentire, a richiesta del dipendente, di fruire di permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate e concordate, escludendo qualsiasi forma di remunerazione.
3. L'ufficio gestione giuridica del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie autorizzate ed effettuate nel corso

dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 90 ore per tutto il personale e di 180 ore per i profili professionali per i quali è richiesto il servizio esterno, da utilizzarsi dal dipendente interessato entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel conteggio complessivo non andrà calcolato il riposo compensativo di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.00 integrato dal comma 1 dell'art. 14 del CCNL del 5.10.2001.

4. I singoli dirigenti, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, dovranno autorizzare per iscritto il personale ad effettuare lavoro straordinario con indicazione del numero delle ore e delle giornate in cui andranno effettuate.
5. In carenza della predetta autorizzazione preventiva di ciascun dirigente, il Servizio Gestione Giuridica del personale non potrà procedere a contabilizzare le ore effettuate; sono fatte salve le disposizioni che regolano il personale in missione.
6. Il Servizio Gestione Giuridica del personale, per le finalità previste dal comma 5 dell'art. 38-bis del CCNL integrativo del 14/9/00, comunica a fine anno alla RSU e alle OO.SS., il consuntivo dei dati statistici relativi alla fruizione di permessi contabilizzati nell'ambito della banca delle ore, la loro distribuzione nell'anno e ogni altro dato riguardante l'andamento di tale istituto.
7. Il Servizio Gestione Giuridica del personale provvede ad evidenziare nel rapporto mensile di presenza dei dipendenti, il conto a scalare del numero delle ore accantonate.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire dei riposi compensativi, possono essere cumulate sino ad usufruire di un permesso corrispondente all'intero orario lavorativo della giornata; non possono essere concesse più di 7 giornate consecutive. Non si potrà usufruire di riposi compensativi, legati alla banca delle ore, per l'intero orario lavorativo della giornata, nel periodo che va dal 15 Giugno al 15 Settembre di ogni anno.
9. In osservanza del principio di onnicomprensività del trattamento di indennità di posizione, il personale inarcato di P.O. è escluso dall'applicazione dell'istituto.

Articolo 21

(Interpretazione autentica)

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. Ai fine di cui al primo comma la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o P.E.C. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

- In merito all'art. 8 del presente contratto le parti convengono di adeguare la percentuale al 35% sugli aventi diritto al 31.12.2016 a partecipare alla selezione annua di progressione economica per il 2016 e per i successivi anni 2017 e 2018. L'attuazione della PEO prevista per il triennio 2016/2018 resta subordinata all'approvazione del Bilancio 2016 e successivi ai fini della necessaria copertura finanziaria, ed all'approvazione dei Piani della Performance e della definizione dei conseguenti criteri di selezione da approvarsi con relativo Regolamento.
- A seguito dell'emanazione del D.Lgs del 18 Aprile 2016 n. 50, così come previsto ai commi 3 e 4 dell'art. 113, le parti si danno atto che la somma di € 230.000,00, al netto degli oneri riflessi, relativa agli incentivi per le funzioni tecniche, sarà erogata a seguito di nuova regolamentazione, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

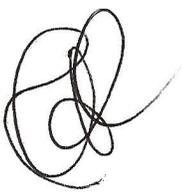
APCS/1
/7



Alth



SPUR



GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
Trattamento Salario Accessorio

Destinazione fondo 2016

Progr. Econom. storiche (q.fondo)	1.160.585,85
Progressione Ec. Or. 31/12/2016	686,15
totale	1.161.272,00
Inden. Comparto (q.fondo)	356.887,00
Posizioni Organizzative (Retr. Pos. e Retr. Ris.)	431.632,70
Reperibilità	112.493,70
Turnazione	90.000,00
maneggio valori	500,00
Ind. manc. Rip. Sett.	25.000,00
Ind. central. non vedenti	3.500,00
Ind. Rischio e Disagio	114.000,00
totale	345.493,70
Ind. resp. Art.17 lett. f)	132.674,36
Performance Ind. e Org.	1.976.317,24
	4.404.277,00
Incentivi progettazione	230.000,00
	4.634.277,00
Costituzione Fondo (Det. 201 del 03/03/2016)	4.634.277,00

Gli importi sono calcolati a regime ed al netto degli oneri riflessi

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Celti', 'F1', 'Crescenzo', and others, scattered across the bottom of the document.



Relazione illustrativa

(art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale della Città Metropolitana di Messina – Parte Normativa

La presente relazione illustra, ai sensi degli artt. 5 del ccnl 1-4-99 e 4 del ccnl 22-1-2004 e dell'art. 40 c 3 sexies del DLgs 165-2001, gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo, utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa il 22/12/2016 - Definitiva il 04/04/2017
Periodo temporale di vigenza	Dal 1.1.2016 sino alla stipula di un nuovo CCNL
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale – Presidente • Vice Segretario Generale e Dirigente Aff. Generali, Legali e del Personale – componente • Dirigente Affari Finanziari – componente • Dirigente Ambiente e Affari Territoriali – componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA • DICCAP • Componenti la RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • CSA • DICCAP • Componenti la RSU: Candiano Santi, Carnazza Daniela, Cintorrino Giacomo, Coledi Giovanni, Greco Antonino, Lentini Giovanni, Lombardo Roberto, Magno Filadelfio, Mufale Sebastiano, Nava Tommaso, Paladino Santi, Pintaudi Mario, Pullella Ferdinando, Risitano Giovanni, Ruggeri Tiziana, Russo Giacomo, Tripodo Giovanni, Viola Concetto .
Soggetti destinatari	Tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e part time dell'ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto definisce la disciplina normativa delle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata dalla legislazione vigente e definisce gli istituti del salario accessorio da finanziare con i fondi previsti dal CCNL01/04/1999.

<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>Trasmesso ai Revisori dei Conti in data 22/12/2016 con nota 1503/AIC</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Certificazione dei Revisori in data 15/03/2016 con nota 98/REV.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance 2014/2016, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con la delibera di Giunta n. 156 del 12.06.2014.</p>
		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n° 16 del 30.01.2014. L'aggiornamento per il triennio 2016/18 è stato adottato con delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n° 16 del 01.02.2016.</p>
<p>Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10". Nel rispetto di tale normativa di legge, l'obbligo di pubblicazione scaturente dalle disposizioni dell'abrogato art. 11 del d.lgs. 150/2009 è adesso riferito al Piano della Performance e come tale è stato assolto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Città Metropolitana alla voce "Performance".</p>		
	<p>Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2014 la Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 , a conclusione del procedimento ed approvata con delibera de Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 215 del 01.10.2015.</p>	
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In riferimento ai punti A), B) e C) di cui alle prescrizioni contenute nello schema di relazione illustrativa del CCDI, di cui alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012, sui contenuti minimi ed obbligatori della relazione stessa, si espongono, in relazione all'intero articolato del CCDI sottoscritto:

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA – PARTE NORMATIVA

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - (Campo di applicazione e durata)

Il contratto decentrato integrativo è stato redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni; esso sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'1 gennaio 2016. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CCDI sono da intendersi disapplicate. Il 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. Il CCDI ha validità pluriennale sino alla stipula di un nuovo CCNL.

Articolo 2 - (Obiettivi del contratto integrativo decentrato)

L' accordo, relativo alle materie demandate dal CCNL e dal D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivi, in osservanza dell'art. 2 CCNL del 31.3.1999, la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini e quali finalità quelle definite dall'art. 1 del D. Lgs. 150/2009: assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Articolo 3 - (Materie oggetto di contrattazione decentrata)

L'articolo ridefinisce le materie rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, coordinate con il D. Lgs. 150/2009.

Articolo 4 - (Pari opportunità e benessere organizzativo)

Attraverso il presente articolo vengono recepiti i principi sanciti nella più recente normativa in tema di Pari opportunità e benessere organizzativo, con particolare riferimento alle previsioni contenute nell'art. 21 della L. 183/2010, nel D. Lgs. 81/08, alle previsioni dell'art. 14 comma , del D. Lgs. 150/2009

Articolo 5 - (Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)

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

Articolo 6 - (Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse finanziarie, determinate ai sensi del precedente articolo, vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art.17 del CCNL 1.4.1999.

Articolo 7 - (Criteri generali di riparto dei piani di razionalizzazione)

L'articolo prevede la possibilità che le risorse destinate alla contrattazione integrativa siano incrementate di una quota dei risparmi ottenuti, secondo il piano triennale di razionalizzazione della spesa, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, così come documentati nella relazione di performance e validati dal collegio dei revisori dei conti.

Trovano altresì applicazione le previsioni degli art. 19 e ss. del D.lgs. 150/2009 sulla destinazione delle risorse di cui al punto precedente.

Articolo 8 - (Progressioni Orizzontali)

L'articolo è formulato nel rispetto dell'art. 23. del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. e prevede le procedure di selezione e valutazione.

Articolo 9 - (Posizioni Organizzative)

L'articolo disciplina i criteri di individuazione e di retribuzione delle Posizioni Organizzative e rinvia in sede concertativa con le OO.SS. e la R.S.U. i criteri generali per la pesatura, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi stessi, nel rispetto degli artt. 8, 9, 10 e 16 del CCNL 31.3.1999 e della normativa vigente.

Articolo 10 - (Criteri generali relativi alla corresponsione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi - art. 17, comma 2, lett. a)

Il fondo di cui all'art. 37 del CCNL 2002\2005, è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 1998/2001.

Il sistema di incentivazione della produttività è articolato in coerenza con le norme contenute nel D. Lgs. 150/2009 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e alla disciplina transitoria, dettata dal D.Lgs. 141/2011, comma 1 dell'art. 6 con il quale viene rinviata l'applicazione delle previsioni contenute nell'art. 19, comma 2 del richiamata decreto – ripartizione del personale in fasce di merito ai fini dell'erogazione in modo differenziato, del trattamento economico collegato alla performance e degli istituti correlati – alla stipula del nuovo contratto nazionale.

Articolo 11 - (Premio di performance individuale)

In coerenza con le previsioni dell'art. 1 del D. Lgs. 150/2009 e con l'obiettivo, di cui all'art. 2 del presente CCDI, di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale, l'articolo 11 destina una quota pari al 90% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance, ai piani di performance individuale.

Il Premio di performance individuale verrà liquidato a ciascun dipendente secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Città Metropolitana, che sarà oggetto di concertazione con le OO.SS. e con la RSU. Tale sistema terrà conto delle previsioni dell'art.5 commi 11-bis del D. Legge 95/2012, convertito in L. 135/2012, che prescrive, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i criteri di selettività e riconoscimento del merito.

Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni dell'art. 11 ter della L. 135/2012; tale disciplina è estesa ai periodi di malattia per terapie salvavita.

Articolo 12 - (Premio di performance organizzativa)

Per il presente articolo vale l'analisi del precedente art. 11. Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 10% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione del NIV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente. L'importo del premio sarà calcolato sulla base del coefficiente di categoria, della valutazione della performance organizzativa dell'Ente e della valutazione della performance individuale del dipendente e sarà liquidato a seguito della validazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance.

Articolo 13- (Sistema di perequazione)

L'articolo è introdotto con il fine di non cumulare indennità diverse per remunerare una coincidente funzione, nonché, per ridistribuire in senso più equitativo le somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti. Il meccanismo perequativo definito dall'articolo si applica anche al personale titolare di Posizione Organizzativa, con progressiva decurtazione dell'indennità

di risultato. Le economie scaturenti dai meccanismi perequativi vengono riattribuite al fondo e destinate al finanziamento della performance organizzativa.

Articolo 14 - (Indennità di turno, rischio, maneggio valori, turnazione e reperibilità)

L'articolo regola, in conformità all'art. 22 del CCNL del 14.09.2000 l'erogazione dell'indennità di Turno, quella di maneggio valori (art. 36 CCNL del 14.09.2000), l'indennità di rischio ai sensi dell'art.37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, nonché quella per reperibilità (art. 23 CCNL 14.09.2000). Tali indennità sono collegate strettamente alla modalità delle attività svolte. Esse non hanno un carattere permanente, ma sono collegate strettamente alle "funzioni" che vengono svolte ed alla loro attestazione da parte dei dirigenti competenti.

Articolo 15 - (Indennità di disagio)

L'indennità di disagio è disciplinata ai sensi dell'art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999. Anche l'indennità di disagio è collegata a prestazioni che per la loro natura e forma organizzativa risultano gravose e comportano difficoltà o disagio e come per le indennità di cui all'articolo precedente si procede a liquidazione su attestazione del dirigente che comprova l'effettivo esercizio della mansioni che comportano il disagio.

Articolo 16 - (Criteri e valori per la corresponsione di attività di responsabilità)

Ai fini della corresponsione dell'indennità che remunera l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dall'art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999, sono prese in considerazione le funzioni attribuite, con atto formale del dirigente, adeguatamente motivato, al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa o di alta specializzazione, e destinatario di particolari responsabilità, e quelle attribuite al personale di cat. C e B destinatario di particolari responsabilità. Tale indennità è definita annualmente in sede di accordo economico entro la forcella prevista dal CCNL 9.5.2006, cioè entro il tetto massimo 2.500 euro annui lordi.

L'articolo prevede inoltre, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 i compensi per particolare responsabilità affidati con atto formale del dirigente, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, entro il tetto massimo di € 300,00 annui lordi.

Articolo 17 - (Indennità forfettaria)

La norma contrattuale disciplina, in perfetta aderenza al disposto del comma 7 dell'art. 41 del CCNL del 14.09.2000, le modalità dell'erogazione di una indennità forfettaria al personale del Corpo di Polizia della Città Metropolitana, al Personale di Sorveglianza delle Riserve Naturali ed al personale tecnico impegnato in operazioni peritali e/o di Polizia Giudiziaria, ovvero per tutte le attività che comportano per il personale tecnico e per la polizia metropolitana un impegno a tutela del territorio e dell'emergenza in genere senza soluzione di continuità, tali da non consentire la fruizione del pasto.

Articolo 18 - (Formazione e aggiornamento)

L'articolo disciplina i criteri generali con cui l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente, in particolare con espresso

riferimento all'art. 26 del D. Lgs 150/2009 e più in generale ai principi generali cui si ispira l'art. 23 del CCNL dell'1.4.1999.

Articolo 19 - (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

In conformità al D. Lgs. 150/2009 e al D. Lgs. 81/2008, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, l'articolo 19 , individua i criteri generali cui devono ispirarsi le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di tutte quelle che espongono a situazioni di rischio.

Articolo 20 - (Banca delle ore)

La norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del Ccnl integrativo del 14/9/00 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

Articolo 21 - (Interpretazione autentica)

In applicazione del disposto dell'art. 61 del D. Lgs. 150/2009, che modifica l'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 viene introdotta la previsione che nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., la delegazione trattante si incontra tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Messina, 22-12-2016

Il Dirigente

(Avv. Anna Maria Tripodo)



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

II DIREZIONE

Affari Finanziari e Tributari

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del CCNL 1/4/1999 e s.m.i., in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Relazione tecnico-finanziaria

– La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 201 del 03/03/2016 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	5.007.814,27
Decurtazione storicizzata - Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010, modificato dall'art. 1 c. 456(consolidamento decurtazione anni 2011-2014)	-301.167,77
Decurtazione limite Fondo 2015	-11.255,40
Totale Risorse stabili	4.695.391,10
Totale Risorse variabili	230.000,00
Totale	4.925.391,10

– Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 4.499.946,73

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	129.899,11
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	22.536,53
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	355.431,90
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	

Totale risorse stabili	5.007.814,27
------------------------	--------------

In ragione dell'attivazione del servizio Polizia Provinciale e del personale trasferito alla Provincia a seguito dei processi di decentramento e delega di funzioni del Personale APIT connesse al trattamento economico accessorio (progressione economica ed altro) è stata stanziata una somma di € 355.431,90

- Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	230.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2 1,2% monte salari anno 1997	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Totale risorse variabili	230.000,00

- Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Decurtazione storicizzata - Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010, modificato dall'art. 1 c. 456 Legge di stabilità 2014 (consolidamento decurtazione anni 2011-2014 e 15)	-301.167,77
Decurtazione limite Fondo 2015 - Art. 1 comma 236 della L. 208/2015	-11.255,40
Decurtazione - Art. 1 comma 236 della L. 208/2015	-291.114,10
Totale riduzioni	-603.537,27

- Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa :

Somme che non vengono regolate dal presente contratto per totali € **1.949.791,70** relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	356.887,00
Progressioni orizzontali storiche (di cui € 686,15 destinate per le nuove progressioni a far data dal 31/12/2016)	1.161.272,00
Posizioni Organizzative*	431.632,70
Totale	1.949.791,70

*La quota destinata alla Retribuzione di Posizione e Risultato dei titolari di Posizione Organizzativa è stata determinata al fine di assicurare copertura finanziaria alle retribuzioni discendenti dalle pesature attribuite ai Servizi, da esitarsi, da parte del Nucleo di Valutazione.

Somme non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione:

Descrizione	Importo
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 (Fondo o incentivi progettazione)*	230.000,00

*La quota destinata ai compensi di cui all'art. 15 c.1 lett. k è stata determinata tenendo conto delle somme impegnate alla risorsa allocata al cap. 6364, esercizio 2015, al netto degli oneri riflessi.

- Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **2.454.485,30** così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno, reperibilità, maneggio valori e varie	345.493,70
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)	132.674,36
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 (Performance individuale e organizzativa)	1.976.317,24
totale	2.454.485,30

- **Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal presente contratto	1.949.791,70
Somme regolate dal contratto	2.454.485,30
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	4.404.277,00

- **Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:**

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 4.404.277,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, posizioni organizzative) ammontano a € 1.949.791,70. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

- **Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

- **Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.**

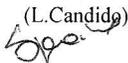
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate saranno imputate in diversi capitoli di spesa del redigendo Bilancio dell'Ente, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Tutte le somme riportate in precedenza sono da intendersi al netto di oneri riflessi ed IRAP.

- è stato osservato quanto disposto dal D.L.90/2014 in ordine al contenimento della spesa del personale per l'anno 2016 rispetto alla media del triennio 2011/2013;

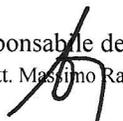
- **Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n.201 del 03/03/2016 sarà stanziato nel Bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario 2016.

Il Responsabile dell'Ufficio
(L. Candido)



Il Responsabile del Servizio
(Dott. Massimo Ranieri)



Il Dirigente della II Direzione
(Avv. Antonino Calabrò)



