

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI MATERA**

ALL 9.2.1

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO 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 articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Adeguamento dell'Ordinamento dell'Ente al D.Lgs. n.150/2009, adottato con deliberazione della Giunta comunale n.155/2010;
 - *Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Matera;*
 - 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 l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in quanto compatibile, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate (si veda successivo Titolo III).
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 del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, 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.

Art. 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono quelle definite dalle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro coordinate con il D.Lgs 150/2009 e DLgs n. 165/2001

Art. 4

Diritti e libertà sindacali

1. Tutti i lavoratori dipendenti in servizio, a prescindere dal tipo di rapporto contrattuale in essere, hanno diritto di esercitare presso l'Ente i diritti e le libertà sindacali previste dalla Legge 300/1970 e dai CC.CC.NN.Q. vigenti ed hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale.
2. In caso di sciopero e durante lo svolgimento delle assemblee devono essere garantiti, nelle unità operative interessate, i servizi essenziali.
3. Per lo svolgimento di assemblee non retribuite da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro, l'Amministrazione consente la fruibilità di propri locali.
4. Le parti uniformano i reciproci rapporti al rispetto dei principi e contenuti delle relative disposizioni dei contratti collettivi e attuativi e delle vigenti normative.

Art. 5

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della consultazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi previsti dalle norme di riferimento.

Art. 6

Interpretazione autentica

1. In caso di controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto, su specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, esso è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto.
3. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali pendenti alla data di adozione dello stesso.

Art. 7

Criteri generali per le politiche dell'orario di Lavoro

1. Nell'ambito dell'orario di lavoro (08,00 - 14,00 AM / 15,30- 18,30 PM) per tutti i servizi che non prevedono orari specifici è prevista una flessibilità in entrata ed in uscita, intesa come la possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita secondo la seguente fascia oraria:

- a) - 07,50-08,45 AM;
- b) - 13,50-14,45 PM.
- c) - 15,30-15,50 PM;
- d) - 18,30-18,50 PM;

2. Essa viene usufruita senza bisogno di richiesta o autorizzazione solo per anticipare e/o posticipare, l'entrata e l'uscita dal lavoro.

3. Per particolari esigenze, personali o familiari, i dirigenti potranno valutare la possibilità di concedere forme flessibili di orario diversificate, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art.8 **Buono pasto**

Possono usufruire dell'erogazione del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore alle due ore e non inferiore a trenta minuti.

Art.9 **Formazione**

L'Amministrazione si impegna ad organizzare giornate di formazione di interesse generale nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 10 **Quantificazione delle risorse**

1. Il fondo è composto da una parte definita "Risorse decentrate stabili" comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità e vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da una parte definita "Risorse decentrate variabili" il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
2. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo viene adottata annualmente con determinazione del Segretario Generale- competente in materia di personale, per la parte relativa alle "risorse stabili", mentre la parte relativa alle "risorse variabili" viene determinata annualmente dalla Giunta Comunale. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti aventi carattere di stabilità.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti

apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, o miglioramento qualiquantitativo di servizi esistenti, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- c) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11

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 a:
 - a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)
 - b) Compensi per premialità individuale (incentivi)
 - c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)
 - d) Indennità di comparto
 - e) Posizioni Organizzative
2. Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, presenti nel *"Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Matera"*: 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;
3. Così come previsto dal vigente sistema di misurazione delle prestazioni della *performance* individuale, 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 del *"sistema di incentivazione del personale"* di cui al citato regolamento.

CAPO III – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEI "COMPENSI PER PREMIALITA' INDIVIDUALE"

Articolo 12

Risorse destinate all'erogazione dei "Compensi per sistema di incentivazione del personale"

1. La quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Compensi per il sistema di incentivazione del personale", successivamente al finanziamento prioritario degli istituti contrattuali di cui ai capi IV V e VI e previa verifica della disponibilità di risorse economiche nell'ambito del fondo per le risorse decentrate è destinata, sulla base di indirizzi forniti dall'organo di governo, all'incentivazione del personale con le modalità disciplinate nel nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti, cui si fa integrale rinvio.
2. Ad ogni Settore, previa verifica della disponibilità delle risorse, verrà assegnato un budget economico calcolato proporzionalmente alla sommatoria dei parametri di ogni categoria dei dipendenti assegnati al Settore (indicati nel nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti (a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in rapporto al periodo di servizio espletato).
3. Qualora i macro obiettivi del settore non siano raggiunti totalmente, il budget assegnato al settore di riferimento sarà decurtato nella stessa misura percentuale del mancato raggiungimento degli obiettivi. Tale budget così rideterminato sarà interamente distribuito al personale del Settore.
4. I dipendenti coinvolti in altro tipo di incentivazione prevista da particolari disposizioni di legge di cui all'art. 15 lett. K) (attività di cui all'art.18 della L.109/94 e s.m.i. Ici, Istat, Advocatura) del CCNL 1.4.1999, che assolveranno tale attività all'interno dell'orario di servizio, saranno ammessi al sistema premiale, secondo la seguente formula: somma spettante $(X) \times (1 - (\text{somma percepita per progetto ex art.15 lett. K} / 4000))$.
5. Per l'assegnazione del budget al Settore, non si terrà conto dei dipendenti che nell'anno di riferimento hanno percepito somme per progettazioni LL.PP., Urbanistica, Advocatura e/o altri incentivi di cui all'art.15 lett. K ccnl 1.4.99 per somme pari ad € 3000,00 o superiori;
6. Sulla base di tale budget i dirigenti elaborano i piani delle performances (destinati a tutti i lavoratori) finalizzati e congruenti con gli obiettivi di programmazione. I piani delle performances saranno sottoposti alla valutazione della conferenza dei dirigenti e del Nucleo di Valutazione.
7. La valutazione dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del dirigente, sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 13

Criteri generali

1. La progressione economica all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse disponibili nello specifico fondo, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5, c.2 del CCNL 31.03.1999 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009
2. La progressione economica viene attribuita al dipendente a tempo indeterminato in modo selettivo in ragione della sua capacità di dare contributi all'attività dell'Ente, in virtù delle competenze sviluppate o acquisite con la pratica sul lavoro.

3. Con la progressione orizzontale non si retribuisce una modifica di mansione del lavoratore, ma la sua capacità di far sempre meglio il suo lavoro grazie all'accrescimento di competenze e di impegno.
4. Tutte le somme necessarie per corrispondere il beneficio per la progressione economica, anche negli anni successivi a quello di attribuzione, vengono interamente prelevate dal fondo del salario accessorio, nell'ambito delle risorse stabili.
5. Le progressioni economiche vanno assegnate in esito ai processi di valutazione, secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL del 31.03.99 e all'art.9 del CCNL dell'11.04.2008.
6. Il valore economico della progressione è riconosciuto, di regola, dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione.
7. I dipendenti a tempo indeterminato, ammessi alla selezione per la progressione orizzontale, dovranno possedere i seguenti requisiti:
 - un'anzianità di effettivo servizio nella posizione economica di almeno due anni, (intendendosi quale prestazione lavorativa effettivamente espletata e non in aspettativa per qualsiasi motivo);
 - la valutazione deve essere effettuata tenendo conto, in misura proporzionale, dei periodi di assenza, per qualsiasi causa, dei dipendenti soggetti a valutazione.
8. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
 - a) si provvederà ad individuare, in base al budget disponibile nel fondo, il numero dei passaggi economici attribuibili nell'ente all'interno di ogni categoria ed il costo complessivo per categoria. Successivamente, si procederà a definire la stessa percentuale del costo complessivo per ciascuna categoria, sino alla concorrenza della somma totale destinata alla progressione orizzontale;
 - b) Le unità di destinatari saranno arrotondate per eccesso nell'ambito delle somme disponibili;
 - c) La PEO sarà attribuita previa valutazione dei singoli dirigenti mediante la compilazione delle schede di seguito riportate, redatte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999;
 - d) I dipendenti che sono stati oggetto di mobilità interna saranno valutati dall'ultimo dirigente, che ha la facoltà di sentire i precedenti per via breve;
 - e) Il Dirigente consegna la scheda compilata ad ogni dipendente;
 - f) Le graduatorie verranno elaborate per singole categorie economiche;
 - g) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante pubblicazione all'albo pretorio on line;
 - h) Entro 20 giorni dalla pubblicazione il dipendente potrà presentare istanza di riesame su eventuali errori riscontrati al Dirigente valutatore;
 - i) Il predetto Dirigente avrà 30 giorni di tempo per esaminare le istanze di riesame su eventuali errori riscontrati e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
 - j) Successivamente saranno pubblicate le graduatorie definitive per categoria;
 - k) All'interno di ogni graduatoria, a parità di punteggio conseguito, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'Ente o, in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più giovane di età.
9. Le progressioni economiche si realizzeranno, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, dando atto che la valutazione dovrà essere effettuata secondo le schede di seguito riportate, dando priorità ai dipendenti che sono stati collocati nella fascia di merito alta negli ultimi tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 23, 3° c. del D.L.gs. n. 150/2009.
10. Le predette schede di valutazione sono le seguenti:

COMUNE DI MATERA

Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini

dell'attribuzione della progressione economica orizzontale anno

Cognome
Nome
Nato il
In carico al
Settore/Servizio/Ufficio
Categoria Economica "A"

FATTORI DI VALUTAZIONE	FATTORI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO ATTRIBUITO
COLLABORAZIONE ED IMPEGNO DIMOSTRATO NELL'ESECUZIONE DEL LAVORO E RISULTATI OTTENUTI	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
CAPACITA' PROFESSIONALE ESPRESSA NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI ASSEGNATI CON RIFERIMENTO ALLE SOLUZIONI DELLE PROBLEMATICHE	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
QUALITA' DELLE PRESTAZIONI ESEGUITE	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
ESPERIENZA ACQUISITA	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	5	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	3	
		Adeguate	punti	2	
	5				
TOTALE					

PUNTEGGIO COMPLESSIVO

IL DIRIGENTE

COMUNE DI MATERA

Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini

dell'attribuzione della progressione economica orizzontale anno

Cognome _____

Nome _____

Nato il _____

In carico al _____

Settore/Servizio/Ufficio _____

Categorie Economiche "B e C"

(da B1 a B2, da B3 a B4 e da C1
a C2)

FATTORI DI VALUTAZIONE	FATTORI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO ATTRIBUITO
COLLABORAZIONE ED IMPEGNO DIMOSTRATO NELL'ESECUZIONE DEL LAVORO E RISULTATI OTTENUTI	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
CAPACITA' PROFESSIONALE ESPRESSA NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI ASSEGNATI CON RIFERIMENTO ALLE SOLUZIONI DELLE PROBLEMATICHE.	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
QUALITA' DELLE PRESTAZIONI ESEGUITE	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	16	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	11	
		Adeguate	punti	5	
	16				
ESPERIENZA ACQUISITA	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	4	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	2	
		Adeguate	punti	1	
	4				
	TOTALE				
PUNTEGGIO COMPLESSIVO					

IL DIRIGENTE

COMUNE DI MATERA
Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini

dell'attribuzione della progressione economica orizzontale anno

Cognome _____

Nome _____

Nato il _____

In carico al Settore/Servizio/Ufficio _____

Categorie Economiche "B, C e D" _____

(da B3 a B4, da B5 a B6, da B6 a B7-
da C3 a C4, da C4 a C5 e tutti i
passaggi di ctg. D)

FATTORI DI VALUTAZIONE	FATTORI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO ATTRIBUITO
COLLABORAZIONE ED IMPEGNO DIMOSTRATO NELL'ESECUZIONE DEL LAVORO E RISULTATI OTTENUTI	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
CAPACITA' PROFESSIONALE ESPRESSA NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI ASSEGNATI CON RIFERIMENTO ALLE SOLUZIONI DELLE PROBLEMATICHE.	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
QUALITA' DELLE PRESTAZIONI ESEGUITE	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	10	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	8	
		Adeguate	punti	4	
	10				
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO: a) AI RAPPORTI CON L'UTENZA b) AL GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE c) ALLA CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI MIGLIORATIVE O INNOVATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	10	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	8	
		Adeguate	punti	4	
	10				
	TOTALE				
PUNTEGGIO COMPLESSIVO					

IL DIRIGENTE _____

COMUNE DI MATERA

Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini

dell'attribuzione della progressione economica orizzontale anno

Cognome _____

Nome _____

Nato il _____

In carico al Settore/Servizio/Ufficio _____

Categorie Economiche "B e C"

(da B2 a B3, da B4 a B5 e da C2 a C3)

FATTORI DI VALUTAZIONE	FATTORI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO ATTRIBUITO
COLLABORAZIONE ED IMPEGNO DIMOSTRATO NELL'ESECUZIONE DEL LAVORO E RISULTATI OTTENUTI	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
CAPACITA' PROFESSIONALE ESPRESSA NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI ASSEGNATI CON RIFERIMENTO ALLE SOLUZIONI DELLE PROBLEMATICHE.	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
QUALITA' DELLE PRESTAZIONI ESEGUITE	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	15	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	10	
		Adeguate	punti	5	
	15				
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Punteggio attribuibile per anno maturato nel livello economico posseduto relativamente all'anno precedente.	Eccellente	punti	5	
	Punteggio massimo attribuibile per anno	Buona	punti	3	
		Adeguate	punti	2	
	5				
TOTALE					

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
------------------------------	--

IL DIRIGENTE

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE/PARTICOLARI INDENNITA'

Art. 14

Principi generali per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni disagiate e a particolari/specifiche responsabilità.

1. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 2 lett. c) CCNL 1.4.1999 e dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, si definiscono di seguito le condizioni di lavoro in presenza delle quali si erogano i compensi accessori relativi alle indennità e alle specifiche responsabilità:
 - a) le indennità sono riconosciute solo per prestazioni lavorative effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
 - b) l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Dirigente;
 - c) l'indennità e i compensi sono sempre collegati alle particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione;
 - d) la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità;
 - e) ad ogni indennità corrisponde una fattispecie di specifica prestazione o una causale nettamente diversa;
 - f) il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente che ne dà comunicazione al Servizio Organizzazione e Gestione del Personale.

Art. 15

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

1. 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):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 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 che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al comma 1 non sono tra loro cumulabili nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti.

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.
3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di "specifiche 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.

4. 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.
5. Il compenso è corrisposto esclusivamente a coloro che svolgono i suddetti compiti di responsabilità in maniera continuativa ed esclusiva o in forma del tutto prevalente, sia in ragione del tempo dedicato, sia in ragione dell'incidenza delle altre attività riferibili al profilo rivestito.
6. 4. L'individuazione dei soggetti, cui spetta il compenso per l'esercizio di compiti di cui al presente articolo, è effettuata dal Dirigente con atto dal quale risulti la specifica motivazione per l'attribuzione dei compiti comportanti responsabilità in rapporto all'organizzazione dell'ufficio e/o secondo quanto verificato nelle conferenze di servizio.
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, nei primi mesi dell'anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

ART. 16 INDENNITÀ DI RISCHIO

1. L'indennità è corrisposta per prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le mansioni che determinano:
 - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc...;
 - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc...;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
 - esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
 - esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc...;
 - esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
 - esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
 - esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto compete ai Dirigenti, anche attraverso verifiche periodiche.
4. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004) per il periodo di effettiva esposizione al rischio; essa è erogata mensilmente in misura proporzionale ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese calcolato sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse disponibili che saranno destinate annualmente.

ART. 17 INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

1. Al personale adibito in via continuativa a seguito di incarico formale a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nelle seguenti misure:
 - € 0,52 per maneggio valori da € 500 a € 5.000;
 - € 1,00 per maneggio valori da € 5.001 a € 20.000;
 - € 1,55 per maneggio valori da € 20.001 e oltre.
2. La predetta indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio suddetto, con esclusione di qualsiasi assenza per qualunque causa.
3. Per l'erogazione di detta indennità il dirigente deve attestare l'ammontare del valore medio mensile maneggiato.
4. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse che saranno destinate annualmente.

ART. 18 TURNAZIONE – REPERIBILITÀ

1. L'indennità di turnazione è attribuita al personale appositamente comandato dal Dirigente nelle ipotesi disciplinate dal CCNL.
2. Vengono individuate, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000, le seguenti aree di pronto intervento presso il quale è possibile istituire il servizio di pronta reperibilità:
 - a. STATO CIVILE (ATTI DI MORTE)
 - b. POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE
 - c. OO.PP.- Urbanistica.
3. Il trattamento economico, ai cui oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, è disciplinato dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000, come modificato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001.
4. Per ogni turno di reperibilità sarà adibito il personale appositamente individuato dal Dirigente di Settore nei limiti delle disponibilità finanziarie assegnate annualmente.
5. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse che saranno destinate annualmente.

Art. 19

Indennità per specifiche responsabilità - art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1/4/99

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene previsto uno specifico compenso finalizzato a remunerare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. La somma complessivamente disponibile nel fondo per tale finalità viene budgettizzata e assegnata a ciascun Settore dal Segretario Generale, dopo aver esaminato le proposte dei singoli Dirigenti, in relazione al numero dei dipendenti, alla categoria di inquadramento e all'importanza e complessità delle funzioni attribuite al Settore/Servizio.

3. I compiti comportanti specifiche responsabilità vengono assegnati annualmente dai Dirigenti con atti formali preventivi e resi noti ai dipendenti del Settore/Servizio di riferimento.
4. Le quote individuali da assegnare vanno ridotte in proporzione al part-time. Il compenso è frazionabile e viene erogato mensilmente.
5. 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.
6. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione del compenso accessorio in esame, nei limiti della misura massima fissata dal CCNL e utilizzando il budget di settore assegnato, le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:

CATEGORIA D

- a) il carico di responsabilità formali delegate;
- b) la responsabilità di procedimento di cui all'art.5 L. n. 241/90 e/o responsabilità di tipo privatistico, ove le tipologie degli atti posti in essere rientrino in tale campo;
- c) il rilievo delle competenze specialistiche richieste;
- d) la rilevanza e la complessità dei compiti e dell'impegno gestionale;
- e) l'affidamento di risorse umane e strumentali;
- f) il grado di integrazione complessiva;
- g) la rilevanza esterna;
- h) il tipo di pluralità/complessità dell'utenza;
- i) il coordinamento di gruppi di lavoro;
- j) l'assegnazione di funzioni plurime;

Gli elementi sopra indicati possono essere presenti anche in maniera disgiunta.

CATEGORIA C

- a) il carico di responsabilità formali delegate;
- b) la responsabilità di procedimento di cui all'art.5 L. n. 241/90 e/o responsabilità di tipo privatistico, ove le tipologie degli atti posti in essere rientrino in tale campo;
- c) il rilievo delle competenze specialistiche richieste;
- d) la rilevanza e la complessità dei compiti e dell'impegno gestionale;
- e) la formazione posseduta;
- f) il grado di integrazione complessiva;
- g) il tipo di pluralità/complessità dell'utenza;
- h) il coordinamento di gruppi di lavoro;

Gli elementi sopra indicati possono essere presenti anche in maniera disgiunta

Categoria B.

- a) il carico di responsabilità formali;
- b) il rilievo delle competenze specialistiche richieste;
- c) il grado di integrazione complessiva;
- d) il tipo di pluralità/complessità dell'utenza;

- e) il coordinamento di gruppi di lavoro;
- f) la professionalità certificata;

Gli elementi sopra indicati possono essere presenti anche in maniera disgiunta.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI VALORI:

Categoria D:

in presenza di almeno 9/10 degli elementi p	€ 2.000
in presenza di almeno 7/10 degli elementi previsti	€ 1.700
in presenza di almeno 5/10 degli elementi previsti	€ 1.500
in presenza di almeno 4/10 degli elementi previsti	€ 1.000

Categoria C:

- in presenza di almeno 7/8 degli elementi previsti € 1.300;
- in presenza di almeno 5/8 degli elementi previsti € 1.200;
- in presenza di almeno 4/8 degli elementi previsti € 1.000;

Categoria B:

- in presenza di almeno 5/6 degli elementi previsti € 1.100;
- in presenza di almeno 4/6 degli elementi previsti € 1.000;

Art.20

Esercizio attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. Al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate è corrisposta una indennità.
2. Per attività particolarmente disagiata si intende un' attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria ed è determinata in sede di contrattazione annuale. Pertanto, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico da parte del lavoratore nell'arco della giornata, per orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della stessa giornata ad esclusione della turnazione e del rientro ordinario oppure per orario plurisettimanale per il periodo interessato da maggior orario;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti;
3. L'individuazione spetta al dirigente con atto formale, nel rispetto dei criteri enunciati, in particolare dovrà trattarsi di prestazione lavorativa realmente ed oggettivamente diversa da quella della generalità degli altri dipendenti e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, in quanto queste sono già remunerate con il trattamento stipendiale previsto per i vari profili professionali la misura è di 25,00 e sarà stabilita in sede di accordo annuale. L'indennità sarà corrisposta, di norma, con cadenza mensile.
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, in caso di stessa motivazione che ne costituisca il presupposto, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno, di specifiche responsabilità e compete solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività nell'orario completo di lavoro giornaliero, fatte salve le fasce di flessibilità.

5. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse disponibili che saranno destinate annualmente.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21

Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni, convenzioni e contributi dell'utenza (art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999, art. 43 L. 449/1997)

1. Ai sensi dell'emanando Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e la fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi *"le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto di IVA, certificate dal Servizio finanziario, sono considerate risparmi di spesa qualora costituiscano effettive economie o maggiori entrate rispetto agli stanziamenti di bilancio.*
2. *I risparmi di spesa potranno, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, finanziare i fondi per la produttività del personale dirigente e non dirigente, con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 2, della legge 27/12/1997, n. 449".*
3. Le risorse destinate all'incentivazione, determinate in sede di costituzione dei Fondi del personale e della dirigenza sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, sono iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, e destinate al finanziamento dei premi di cui all'art.11, comma 2, dei Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è collegata la sponsorizzazione.

Art. 22

Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 15, comma 1, lett.k, CCNL 1/4/1999, art. 3, comma 57, Legge n. 662/1996 e art. 59, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997)

1. I dipendenti interessati al compenso incentivante sono tutti gli addetti del Servizio Tributi impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato; possono essere interessati anche dipendenti di altri Servizi che collaborano al recupero dell'evasione ICI.
2. I fondi incentivanti del personale dipendente e dei dirigenti, nella parte delle risorse variabili, vengono implementati in relazione alle somme incassate nell'anno a seguito di attività di recupero dell'evasione ICI e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla Giunta comunale con propria deliberazione, per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente.
3. Le somme lorde da corrispondere ai dipendenti, ivi compresi le posizioni organizzative, sono determinate secondo le modalità disciplinate nello specifico regolamento che sarà approvato dalla giunta comunale.
4. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente e le posizioni organizzative è operata dal Dirigente competente in materia secondo le modalità previste nel predetto regolamento approvato dalla giunta comunale.

Art. 23
Incentivi di cui all'art. 208 del Codice della Strada

Nell'ambito delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 1/04/1999, una parte dei proventi di cui all'art. 208 del Codice della strada viene utilizzata annualmente per finanziare la produttività specifica spettante al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale.

Art. 24
Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da
"Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
(art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv.L. 111/2011)

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n.98/2011, conv. In L.111/2011 l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11 conv. In L.n.111/2011), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 11, comma 2.
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.
4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.
5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 11.
6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

Art. 25
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, nel caso in cui un Settore abbia titolo agli incentivi di cui all'art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 163/2006 come modificato dalla legge 114/2014 (incentivi per la progettazione e pianificazione urbanistica) il budget di Settore per il finanziamento dei premi del personale definito sulla base dell'indicatore quali-quantitativo viene ridotto con le modalità disciplinate al precedente art.11, commi.4 e 5.

CAPO VII – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 26

Disciplina del premio di efficienza (art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

1. La quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009, è destinata, nella misura stabilita dalla Giunta comunale con propria direttiva (comunque non oltre i 2/3), a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata come meglio precisato al comma 4.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i dirigenti, utilizzando le schede per la definizione degli obiettivi del Piano della Performance, predispongono ed approvano la realizzazione di specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:
 - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - la quota destinata a premiare il personale coinvolto, nel limite stabilito dalla Giunta comunale con propria direttiva con le modalità definite nei successivi commi;
 - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.
3. La distribuzione del premio di efficienza tra il personale coinvolto negli obiettivi di cui al comma 2 deve rispettare i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel progetto e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione degli incentivi tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri:
 - a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento;
 - b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;
 - c) qualità dell'apporto personale.
4. La parte residua del risparmio di cui al comma 1, non destinata a premiare il personale direttamente coinvolto, è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget dei Settori di cui all'art. 11.
5. Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato utilizzando i modelli previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
6. Il conseguimento del risparmio è documentato in una relazione finale a consuntivo a cura del dirigente.
7. Le risorse per ciascun progetto sono messe a disposizione del dirigente competente a consuntivo, previa documentazione dei risparmi nella "Relazione sulla performance" e validazione da parte del Nucleo di Valutazione.
8. L'attribuzione ai dipendenti del premio di efficienza avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 11.
9. Il premio di efficienza non assorbe i premi individuali di produttività.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 27

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore a 30 giorni di servizio concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione della lett. c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.

Art. 28

Personale distaccato o comandato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Matera distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 11, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Matera comandato per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

TITOLO IV – NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 29

Norma transitoria

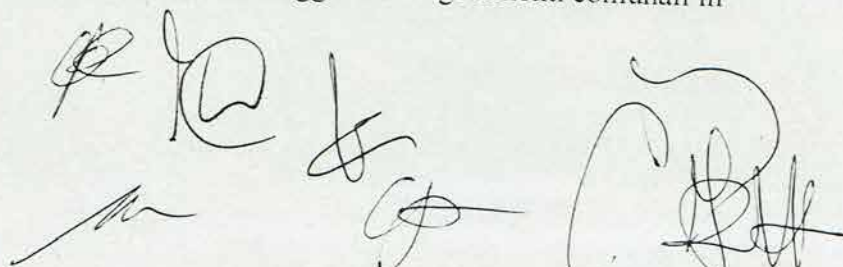
1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con il D.Lgs. n. 141/2011.

Art. 30

Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si rinvia ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e alle vigenti disposizioni di legge e ai Regolamenti comunali in vigore.

Matera, li 13.6.2016



Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili):

Segretario Generale- Presidente Delegazione Trattante-

Dott.ssa Maria Angela ETTORRE

Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

RSU:

Angela Caldarola

Vito CONTINI

Luciano CAMASSA

Pietro Rosario CIMMARUSTI

Federico LORUSSO

Antonio VENTRELLA

OO.SS. TERRITORIALI:

Franco COPPOLA

Innocenzo PONTILLO

GIULIA ADDUCE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA:

Nella fase di prima applicazione del presente contratto le parti si impegnano a monitorare come previsto dall'art.4, comma,4 del CCNL 1.4.1999 l'applicazione degli istituti contrattati in data odierna e per verificarne l'attuazione secondo modalità e procedure ivi disciplinate.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Generale- Presidente Delegazione Trattante-

Dott.ssa Maria Angela ETTORRE

Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

RSU:

Angela Caldarola

Vito CONTINI

Luciano CAMASSA

Pietro Rosario CIMMARUSTI

Federico LORUSSO

Antonio VENTRELLA

OO.SS. TERRITORIALI:

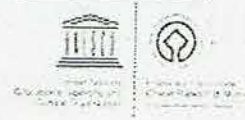
Franco COPPOLA

Innocenzo PONTILLO

GIULIA ADDUCE



ORIGINALE



COMUNE DI MATERA
Città dei Sassi

Att. 9.2.2

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. DelG 00212-2016 del Registro Deliberazioni

OGGETTO:

CCDI PERSONALE NON DIRIGENTE. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

Il giorno 09/06/2016 alle ore 13,30 si è riunita in Matera e nella sede comunale, sotto la presidenza del Sindaco RAFFAELLO DE RUGGIERI, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Sindaco - DE RUGGIERI RAFFAELLO	P
Assessore - AMENTA MASSIMILIANO	-
Assessore - ANTONICELLI MARILENA	P
Assessore - CANGELLI FRANCESCA	-
Assessore - DELICIO VALERIANO	P
Assessore - PRETE ANTONELLA	P
Assessore - QUINTANO EUSTACHIO	P
Assessore - SCHIUMA GIOVANNI	P
Assessore - SELVAGGI ANNA	P
Assessore - ZOCCALI STEFANO	P

Partecipa alla riunione Segretario Generale MARIA ANGELA ETTORE

Il Sig. Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA

- Visti gli allegati pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000

Visti i CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali tuttora vigenti, per ultimo quello sottoscritto il 31.7.2009;

Richiamati il:

- D. Lgs. 27-10-2009, n°150 "Attuazione della Legge 04-03-2009, n°15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D. Lgs. 01-08-2011, n°141 "Modifiche ed integrazioni al D. Lgs 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 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme d'interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009;

Preso atto che:

con nota prot. n.154/Pers. del 30.3.2016 la scrivente ha trasmesso alle OO.SS. la bozza del nuovo CCDI di questo Ente precisando che la stessa poteva essere soggetta ad eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie dopo il confronto con le OO.SS.;

alla data del 31.5.2016 non sono pervenute richieste di emendamenti e/o integrazioni da parte delle OO.SS.;

con nota prot. n.258/Pers. del 27.5.2016 la scrivente ha convocato le OO.SS. per la sottoscrizione del CCDI per il personale non dirigente, previa contestuale verifica di eventuali modifiche e/o integrazioni che dovessero proporsi;

Atteso che in data 31.05.2016 si è riunita la delegazione trattante che ha approvato e sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Ente di parte normativa;

Visto il verbale della Delegazione Trattante del 31.05.2016;

Ritenuto che la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in oggetto, già sottoscritto in data 31.05.2016 come ipotesi contrattuale ai sensi dell'art. 5 CCNL 1°4.1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visto il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Ritenuto di poter approvare il CCDI del personale non dirigente dell'Ente parte normativa dell'ipotesi di accordo sindacale sottoscritto in data 31.05.2016;

Tutto quanto innanzi premesso si propone alla Giunta Comunale l'adozione del presente provvedimento di approvazione;

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Angela ETTORRE

LA GIUNTA

Lette le premesse innanzi riportate;
Vista la documentazione in essa richiamata, nonché quella allegata a corredo della medesima;
Visto l'art.107 e 109 del T.U.E.L. approvato col D.Lgs. 18/08/2000 n.267;
Visto lo Statuto Comunale;
Visto l'art.17 del D.Lgs. n.165/2001;
Visto il Regolamento di Contabilità;
Visto il D.Lgs. n.163/2006;
VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n°267 e successive modifiche ed integrazioni;
Visto il vigente Sistema di valutazione della performance individuale del personale non dirigente approvato con delibera di G.C. n. 452 del 30.12.2015;
Visti i vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Enti Locali Locali;
Con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge;

DELIBERA

1. La premessa costituisce parte integrante del presente provvedimento e ne costituisce parte integrante e sostanziale per essere approvata;
2. di autorizzare, il Segretario Generale, Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa, del personale non dirigente dell'Ente;
3. di demandare al servizio Organizzazione e Gestione del Personale la trasmissione all'A.R.A.N., del testo contrattuale e di provvedere alla pubblicazione nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" di questo Ente;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS.;
6. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.lvo n. 267/2000.



Comune di Matera

Parere Tecnico Responsabile del Procedimento
per la DelG 00212-2016 del 09/06/2016
Avente oggetto:

**CCDI PERSONALE NON DIRIGENTE. AUTORIZZAZIONE ALLA
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.**

*Il Segretario Generale (STAFF SEGRETARIO SEGRETERIA
GENERALE, ORG. E GESTIONE DEL PERSONALE) MARIA
ANGELA ETTORRE esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità
tecnica della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, attestando, altresì,
la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi degli artt.
49 e 147-bis del D.Lgs n. 267/2000.*

Data Parere 09/06/2016

*Il Dirigente
F.to MARIA ANGELA ETTORRE*

N.B. Il presente parere è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005

Sindaco
RAFFAELLO DE RUGGIERI

Segretario Generale
MARIA ANGELA ETTORE

DICHIARAZIONE: Copia della presente delibera è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune, per 15 giorni consecutivi dal 09/06/2016
Matera, lì 09/06/2016

Segretario Generale
MARIA ANGELA ETTORE

SI ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 09/06/2016, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 comma 4 D.Lgs. 267/2000)

Matera, lì 09/06/2016

Segretario Generale
MARIA ANGELA ETTORE

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto in qualità di,
attesta che la presente copia cartacea della delibera di Giunta Comunale n° DelG 00212-2016,
composta da n° fogli, è conforme al documento informatico originale firmato digitalmente
ai sensi del D.Lgs N°82/2005

Matera, lì _____

Timbro e Firma dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.

ARAN

Agenzia per la
Rappresentanza Negoziale
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data 15 giugno 2016 12:17:09
Registrazione ID 3017590
Amministrazione/Ente: COMUNE DI MATERA
Responsabile del procedimento: MARIA ADDOLORATA EPIFANIA
Data di sottoscrizione: 13 giugno 2016
Forma giuridica: contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto: normativo
Periodo di vigenza: dal 2016 al 2019
Destinatari: personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica: mista, politici e direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie: 3
Firmato da RSU: SI
Nome e file contratto integrativo: CCDI PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE NORMATIVA.pdf
Dimensione: 9.244.497 KB
Nome e file relazione tecnica: RELAZIONE CCDI PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE NORMATIVA.pdf
Dimensione: 11.741.361 KB
Nome e file relazione illustrativa: RELAZIONE PARTE NORMATIVA CCDI PERSONALE NON DIRIG..pdf
Dimensione: 11.741.361 KB
Note:



ACC. 9.2.14

COMUNE DI MATERA
SEGRETERIA GENERALE
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Prot. n. 346/Per.

del 20.7.2016

AL DIRIGENTE DEL SETTORE
come da elenco
S E D E

OGGETTO: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazione e reperibilità. Ripartizione fondo anno 2016

Si porta a conoscenza che in data 13.06.2016 è stato sottoscritto il nuovo CCDI per il personale dell'Ente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente alla voce "Amministrazione Trasparente".

Al fine di attivare le procedure volte alla ripartizione del fondo per i compensi dei benefici relativi a quanto richiamato in oggetto, si invita la S.V. a comunicare, entro e non oltre il 28 c.m., l'elenco delle unità operanti nel proprio settore cui spetta l'attribuzione di tali benefici previsti dagli articoli nn. 14, 15, 16, 17 e 18 del vigente CCDI.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Angela ETTORRE

Att. 9.2.5



COMUNE DI MATERA
SEGRETERIA GENERALE
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Prot. n. 643/Pers.
del 22.11.2016

AL DIRIGENTE
del Settore Manutenzione Urbana
Ing. Giuseppe MONTEMURRO
S E D E

OGGETTO: Indennità di disagio.

Nella seduta della Delegazione Trattante del 7 novembre 2016, alcune Organizzazioni Sindacali hanno lamentato che l'indennità di disagio non è stata riconosciuta a diversi dipendenti.

Si chiede, pertanto, alla S.V. di voler riconfermare o valutare se in carico al Settore vi sono altri dipendenti che operano in situazione di disagio e/o rischio non inserito nell'elenco precedente al fine di consentire l'attribuzione dell'emolumento in questione anche in favore di tali unità.

Con l'occasione al fine di agevolare la Sua ricognizione Le trasmetto le note prott. nn. 061688 e 062494 del 25 e 30 agosto c.a. a riscontro alla nota prot. n. 376/Pers. del 20.07.2016.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Angela ETTORRE

*conferma
auto grà coesentito
note del 30.08.2016 del
08.2016.
22.11.2016
Documenti: nota ing. Montemurro disagio*

06 16 8 8

COMUNE DI MATERA
SETTORE MANUTENZIONE URBANA

25 AGO. 2016

Alla SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Angela ETTORE

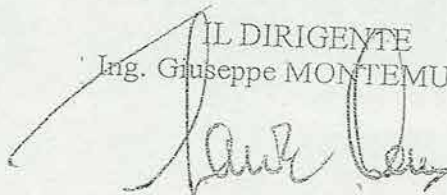
Sede

OGGETTO: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazioni e reperibilità. Ripartizione fondo anno 2016

In riferimento alla nota prot. n. 376/Pers. Del 20.07.2016, di pari oggetto, si comunica l'elenco delle unità operanti nel proprio Settore cui spetta l'attribuzione dei benefici previsti dagli art. 14-15-16-17 e 20 del vigente CCDI, in particolare indennità di rischio e disagio.

RISCHIO	DISAGIO
Agatiello Cosimo	Agatiello Cosimo
Ambrosecchia Francesco	//
Ambrosecchia Pasquale	//
Andrisani Eusatchio	//
Angelino Angelo	//
Cappiello Benedetto	//
Cappiello Giuseppe	Cappiello Giuseppe
De Pasqua Silvestro	//
Di Lena Rocco	Di Lena Rocco
Di Pedè Eustachio	//
Giangipoli Eustachio	//
Luchena Carmine	//
Martulli Cosimo	//
Montemurro Francesco Paolo	//
Olivieri Francesco Paolo	Olivieri Francesco Paolo
Paolicelli Emanuele	//
Persia Giacomo	//
Plasmati Francesco	//
Plasmati Gaetano	//
Rondinone Giuseppe	//
Rubino Cosimo	//
Ruggieri Mario	Ruggieri Mario
Scasciamacchia Carmine	//

IL DIRIGENTE
Ing. Giuseppe MONTEMURRO



05 24 94

COMUNE DI MATERA
SETTORE MANUTENZIONE URBANA

30 AGO, 2016

Alla SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Angela ETTORRE

Sede

OGGETTO: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazioni e reperibilità. Ripartizione fondo anno 2016

In riferimento alla nota prot. n. 376/Pers. Del 20.07.2016, di pari oggetto, ad integrazione della precedente nota prot. 061688 del 25.08.2016, si comunica l'elenco delle unità operanti nel proprio Settore cui spetta l'attribuzione dei benefici previsti dagli art. 14-15-16-17 e 20 del vigente CCDI, in particolare indennità di rischio e disagio,

RISCHIO	DISAGIO
Agatiello Cosimo	Agatiello Cosimo
Ambrosecchia Francesco	//
Ambrosecchia Pasquale	//
Andrisani Eusatchio	//
Angelino Angelo	//
Cappiello Benedetto	//
Cappiello Giuseppe	Cappiello Giuseppe
De Pasqua Silvestro	//
Di Lena Rocco	Di Lena Rocco
Di Pede Eustachio	//
Giangipoli Eustachio	//
Luchena Carmine	//
Martulli Cosimo	//
Montemurro Francesco Paolo	//
Olivieri Francesco Paolo	Olivieri Francesco Paolo
Paolicelli Emanuele	//
Persia Giacomo	//
Plasmati Francesco	//
Plasmati Gaetano	//
Rondinone Giuseppe	//
Rubino Cosimo	//
Ruggieri Mario	Ruggieri Mario
Scasciamacchia Carmine	Scascimacchia Carmine

IL DIRIGENTE
Ing. Giuseppe MONTEMURRO

COMUNE DI MATERA

Settore Opere Pubbliche

Ufficio del Dirigente

Prot. n°

061770

addì

25 AGO. 2016

Riscontro prot.n.376/Pers.

20.07.2016

Al Segretario Generale

Dott.ssa Maria Angela Ettore

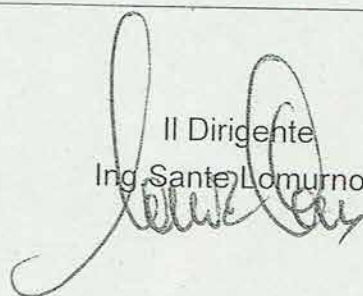
Sede

Oggetto: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2, lett.i) del CCNL 01.04.1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazione e reperibilità. Ripartizione fondo anno 2016.

In riferimento alla nota prot. n.376/Pers. del 26/07/2016, di pari oggetto, si comunica l'elenco delle unità operanti nel proprio settore cui spetta l'attribuzione dei benefici previsti dagli artt.14,15,16,18 e 20 del vigente CCDI, in particolare indennità di rischio e disagio.

RISCHIO	DISAGIO
ALVARO GIUSEPPE	ALVARO GIUSEPPE
CAFARO GIANCARLO	CIMMARUSTI ANTONIO
CIMMARUSTI ANTONIO	KLANAC ANDREA
DI PEDE MICHELE	DI PEDE MICHELE
KLANAC ANDREA	MANCINI GIOVANNI
MANCINI GIOVANNI	PAPAPIETRO VINCENZO
PAPAPIETRO VINCENZO	

Il Dirigente
Ing. Sante Lomurno



COMUNE DI MATERA

Settore StaffProt. 151/GABData 12/08/2016Al Servizio Organizzazione e Gestione del Personale
- S E D E -

Oggetto: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazione e reperibilità. Ripartizione fondo anno 2016. Riscontro

In riferimento alla nota a margine indicata, per quanto di competenza, si comunica l'elenco dei dipendenti di questo Ufficio cui spetta l'attribuzione dei benefici, riferiti all'indennità di rischio (art.16) ed all'indennità di disagio (art.20) del vigente CCDI per il personale non dirigente del Comune di Matera, sottoscritto il 13/06/2016:

INDENNITA' DI RISCHIO:

- | | |
|----------------|------------|
| 1) Sig. SERGIO | Angelo; |
| 2) Sig. STELLA | Francesco. |

INDENNITA' DI DISAGIO:

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1) Sig. SERGIO | Angelo; |
| 2) Sig. STELLA | Francesco; |
| 3) Sig. MONTEMURRO | Francesco Paolo. |

IL DIRIGENTE DI STAFF
(Dott.ssa Maria Angela ETTORRE)



COMUNE DI MATERA
POLIZIA LOCALE
Segreteria Comando

Prot. 6893 /16/PL
Vs. Rif. Prot. n. 376/Pers.

addì, 28 luglio 2016

Al Servizio
→ **Organizzazione e Gestione del Personale**
- SEDE-

OGGETTO: Indennità compensi per disagio, specifiche responsabilità, indennità di rischio, turnazione, reperibilità. Ripartizione Fondo anno 2016.

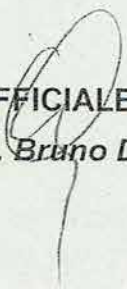
In riferimento a quanto in oggetto indicato, si comunica l'elenco delle unità operanti in questo Settore P.L., cui spetta l'attribuzione dei benefici previsti dal vigente C.C.D.I.:

- ✓ - Specifiche responsabilità (art. 15): **n° 02** Polizia Locale (*Andrulli e Vaccaro*) e **n° 06** Protezione Civile (*Vammacigno, Capocelli, Urgo, Lamacchia Acito, Zoldan e Quarto*);
- ✓ Indennità di rischio (art. 16): **n° 03** operai Ufficio Traffico (*Di Lecce, Suriano, Canzoniere*);
- ✓ - Indennità di Turnazione (art. 18): **n° 41** Polizia Locale a tempo indeterminato (*Locapo, Cospito, Pierro, Festa, Ricciardi, Stifano, Ambrosecchia, Pontrandolfo, Spada, Bradascio, Lombardi, Olivieri, Lomonaco, Bruno, Loperfido, Scalera, Vaccaro, Andrulli, Caserta, Manicone F., Cuscianna, Vitulli, Bufano, Manicone N., Borneo, Braggion, Cancelliere, Cornacchia, D'Effremo, De Lucia, Dilella, Duni, Fontanarosa, Granese, Innella, La Guardia, Livrieri, Martinelli, Masciandaro, Papapietro, Venezia*), **n° 04** Polizia Locale a tempo determinato (*Tauriello, Acierno, Buccino, Carleo*) e **n° 04** Ausiliari (*Calabrese, Fabrizio F., Perrucci, Santangelo*);

- ✓ Disagio (art. 20): n° 05 Ausiliari del Traffico (*Mancini, Pietragalla, Rubino, Spagnuolo, Celli*) e/o in alternativa l'indennità di turnazione ove gli stessi vengano utilizzati in tal senso.

Si chiede inoltre di prevedere:

- ✓ Indennità di Reperibilità (art. 18): n° 52 Agenti (*n° 03 al giorno alternativamente*) ed altri dipendenti (h. 24) al fine di dare immediate risposte sia per quanto concerne le specifiche competenze di Polizia Locale, sia per fornire adeguato ausilio e supporto al Sindaco, quale Autorità di Protezione Civile, ed al Funzionario responsabile Geom. Vammacigno.


L'UFFICIALE DI P.L.
Magg. Bruno D'AMELIO

P 2
28/4/2016
J. K. B.

COMUNE DI MATERA
Settore RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

Prot. n. 05 6 5 0 2

Li, 27 LUG. 2016.-

OGGETTO: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazione, reperibilità e disagio. Ripartizione fondo anno 2016.-

Al SEGRETARIO GENERALE - SEDE

In riscontro alla nota prot. n. 376/Pers. del 20/07/2016 si comunica l'elenco delle unità operanti nel proprio settore cui spetta l'attribuzione dei benefici previsti dagli articoli nn. 14, 15, 16, 17, 18 e 20 del vigente CCDI:

ART. 17 CCDI: MANEGGIO VALORI

1. Rag. Angela Raffaella ANDRISANI;
2. Rag. Innocenzo PONTILLO.

Si precisa che la spesa presumibile annuale necessaria per la liquidazione delle suddette spettanze è pari ad € 1.000,00 (mille/00).-

IL FUNZIONARIO DELEGATO P.O.
(Dr.ssa Maria GIOVINAZZI)



COMUNE DI MATERA

Settore Servizi alla Persona, alla Famiglia, al Cittadino
Servizio Anagrafe - URP, Notifiche, Archivio e Protocollo

Prot.56790 / 2016 del 28/07/2016

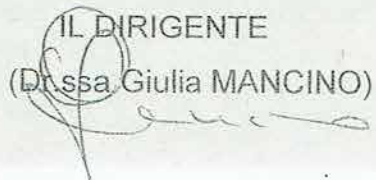
OGGETTO: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazione e reperibilità. Ripartizione fondo anno 2016

In riferimento alla nota Prot. n.376/Pers. del 20/07/2016, si comunica l'elenco delle unità operanti nel proprio settore cui spetta l'attribuzione dei benefici previsti dagli articoli 14,15,16,17,18 e 20 del vigente CCDI.

✓ Rischio	Turnazione ✓	(*) SPECIFICHE RESPONSABILITA' Art.17 comma 2, lett. i)
Pepe Domenico	Rosiello Francesco	Acito Angela
Tortorelli Vincenzo	Zaccaro Nunzio	Barbaro Maria
Losito Cosimo		Demma Maria C.
		Manicone Angela R.
		Peraggine Mariella
		Campanella Caterina
		Cimarrusti Anna
		Romanelli Agata
		Pepe Domenico
		Tortorelli Vincenzo
		Losito Cosimo

(*) la specifica responsabilità, attribuita ai sensi dell'art.17, comma 2, lett f). assorbe quella di cui alla lett.i), giusto l'art.19 comma 5 CCDI/2016.

IL DIRIGENTE
(D.ssa Giulia MANCINO)



COMUNE DI MATERA
UFFICIO SCUOLE

Prot. n. 56767
Risposta prot. n. 376/Pers.
Del 20/07/2016

Matera, 28.07.2016

OGGETTO: Indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999, indennità di rischio, indennità maneggio valori, turnazione e reperibilità. Ripartizione fondo anno 2016. Riscontro.

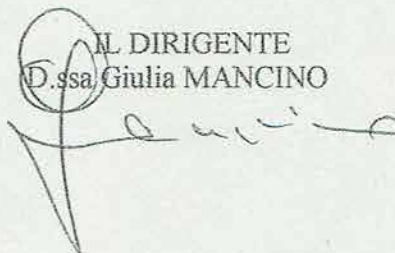
Al Dirigente Organizzazione e Gestione del Personale

S E D E

In riferimento alla nota a margine indicata, per quanto di competenza, si comunica l'elenco dei dipendenti di questo Ufficio cui spetta l'attribuzione dei benefici, riferiti all'indennità di rischio (art.16) e all'indennità di disagio (art. 20) del vigente CCDI per il personale non dirigente del Comune di Matera, sottoscritto il 13/06/2016.

1. COLUCCI	Nicola	autista
2. RUBOLINO	Domenico G.	autista
3. SPINELLI	Domenico	autista
4. DELL'ACQUA	Marisa	assistente
5. PANZA	Anna Maria	assistente
6. TACCARDI	Filomena	assistente

IL DIRIGENTE
D.ssa Giulia MANCINO





UFFICIO DI STATO CIVILE

Prot. n. 056370

Al Segretario Generale
Dott. Maria Angela Ettore

Oggetto: Trasmissione elenco. (indennità compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. i) del CCNL 1.04.1999) e art. 18 CCDI/2016.

In relazione alla nota n. 376/Pers. Del 20.07.2016 si trasmette l'elenco del personale dipendente dell'Ufficio di Stato Civile destinatario delle indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL e dell'art. 15 lettera a) e del CCDI/2016;

- De Meo Maria Addolorata
- Scandiffio Annunziata
- Azzilonna Franca Rita

Si dà atto che le specifiche responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. f, assorbe quella di cui alla lett. i, giusto art. 19 co. 5 del CCDI/2016;

Si comunica, altresì, l'elenco del personale dipendente da questo ufficio destinatario delle indennità di cui all'art. 18 del CCDI/2016:

- De Meo Maria Addolorata
- Scandiffio Annunziata
- Azzilonna Franca Rita
- Nicoletti Francesca

Matera 27 luglio 2016

IL DIRIGENTE
Dr.ssa Giulia Mancino