

# COMUNE DI CARIFE

PROVINCIA DI AVELLINO

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 113 del Reg.

DATA 21-11-2017

### OGGETTO:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO anno 2017.  
Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

L'anno duemiladiciassette il giorno ventuno del mese di novembre alle ore 10:30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Signor DI GIORGIO CARMINE nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti i Sigg. Assessori:

<b>DI GIORGIO CARMINE</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>MANZI ANTONIO</b>	<b>VICESINDACO</b>	<b>P</b>
<b>ORLANDO EMMA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>

Con la partecipazione del Segretario Signora Iorio Paola

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n. 49 in data 10/09/2014 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato nominato il presidente della stessa.

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n. 102 in data 10/10/2017 con la quale sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017.

**Vista** l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 sottoscritta in data 17/10/2017 dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale.

**Dato atto** che in data 07/11/2017 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile di esprimere il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 e che tale Organo ha espresso parere favorevole attestando la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI, con nota prot. 5711 del 14/11/2017;

**Vista** la Relazione illustrativa tecnico-finanziaria, agli atti;

**Ritenuto** di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017;

**Visti** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'articolo 49, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile della proposta di che trattasi.

**Visto** il D.Lgs. n. 267/2000;

**Visto** il D.Lgs. n. 165/2001;

**Visti** i CCNL comparto Regioni – Enti Locali;

**Visto** lo Statuto comunale;

**Visto** il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Con votazione** unanime e favorevole espressa per alzata di mano,

### DELIBERA

- 1) di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 nell'identico testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;
- 2) di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Con voti unanimi e favorevoli,

### DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

DELIBERA DI GIUNTA n. 113 del 21-11-2017 - Pag. 2 - COMUNE DI CARIFE

**COMUNE DI CARIFE**  
**Provincia di Avellino**

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2017**

---

L'anno 2017 il giorno 17 (diciassette) del mese di ottobre alle ore 16,30 presso la sede dell'Ente si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale a seguito di regolare convocazione con nota prot. 4769 del 04/10/2017 e successiva del 16/10/2017, prot. n. 4991, per la definizione del Contratto collettivo decentrato integrativo 2017, così composte:

**Per la parte pubblica:** Dott.ssa Paola Iorio – Segretario comunale – Presidente; Rag. Giuseppina Consorti – Responsabile di Settore; Geom. Rocco Zizza – Responsabile di Settore;

**Per la parte sindacale:** Marco D'Acunto – CGL; Giovanni Simone RSU.

**Art. 1 – Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, dipendente dell'Amministrazione con esclusione dei Dirigenti.

Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni- Autonomie locali, sottoscritto in data 22 gennaio 2004 e al biennio economico 2004/2005 stipulato in data 09/05/2006.

**Art. 2 - Oggetto del CCDI**

Il presente CCDI è stipulato ai sensi del D.lgs n. 165/2001 ed ai sensi del CCNL relativo al Comparto Regioni – Enti Locali per il periodo ccnl 2006-2009 biennio econom.2008-2009.

Esso disciplina le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31.03.99 e degli artt. 4,5, e 6 del CCNL 01.04.99 come modificato dal vigente CCNL.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali sopra citati.

Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia al Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali e alla normativa contrattuale nazionale di riferimento, che opportunamente sarà allegato e parte integrante del presente Contratto in uno agli Accordi di concertazione sulle materie assegnate a tale istituto.

**ART. 3 - Tempi e procedure per stipula e rinnovo**

Il presente contratto è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con la procedure di cui all'art. 5 del CCNL 01.04.99 così come modificato dall'art. 4 del

vigente CCNL, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo.

Con cadenza annuale le parti si incontrano per determinare in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione e/o applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Le parti, nello spirito del nuovo Contratto, ritengono di orientare le loro decisioni circa i diversi Istituti contrattuali, su alcuni obiettivi ritenuti strategici e prioritari per una corretta gestione del personale:

- valorizzazione della risorsa umana e recupero di professionalità;
- politiche retributive incentrate sulla produttività, sul merito e sul conseguimento degli obiettivi di efficienza;
- incentivazione della formazione professionale;
- centralità della funzione dirigenziale.

Le parti precisano altresì, che tutte le materie non rimesse specificamente all'istituto della contrattazione trovano compiuta definizione nei Contratti e nella normativa vigente in materia di Enti locali.

#### **Art. 4 - Risorse Decentrate anno 2017**

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del vigente CCNL, così come di seguito rappresentato.

#### **Art. 5 - Straordinario**

*Il fondo per il lavoro straordinario, ridotto del 3% rispetto al fondo dell'anno 2016 per il corrente anno è costituito in € 1.957,82.*

L'importo di cui al comma 1 del presente articolo viene ripartito tra i singoli Settori in relazione al numero e categoria di appartenenza del personale assegnato ai Settori.

L'importo assegnato ad ogni settore verrà utilizzato anche per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- elenco nominativo del personale autorizzato;
- periodo e durata delle prestazioni;
- indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun Servizio il limite individuale fissato è di 180 ore pro capite.

Le certificazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nelle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili dei Servizi.

Prestazioni straordinarie richieste al personale per calamità naturali oppure altre prestazioni legate ad attività che determinano un chiaro vantaggio economico per l'Ente, devono essere remunerate con fondi del bilancio dell'ente, giusto art. 40 comma 1 e 2 del richiamato CCNL 2002/2005.

#### **Art. 6 - Determinazione Risorse decentrate**

Il Fondo risorse decentrate anno 2017 come da determina del Responsabile del Settore nr. 45 del 25/07/2017, è quantificato in € 34.027,28, così determinato:

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO 2017</b>		
<b>RISORSE STABILI</b>		
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 C.2)	Risorse stabili al 22/01/2004	33.966,72
Riduzione del 3% dello straordinario CCNL 1/4/1999 art. 14	Risparmio 3% straordinario	60,56
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>34.027,28</b>
<b>APPLICAZIONE DELL'ART. 9 c. 2 Bis DEL D.L. 78/2010 SU PARTE STABILE</b>		
Totale risorse decentrate anno 2017		<b>34.027,28</b>

#### **Art. 7 - Indennità di comparto**

Viene istituita, con decorrenza 01/01/2002, l'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del CCNL 2002/2005, che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.

Importo dell'indennità di comparto per l'anno 2017: € **996,55**.

#### **Art. 8 - Sistema delle progressioni**

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52 c. 1-bis del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165 e all'art. 23 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150.

Il Comune di Carife riconosce le progressioni orizzontali per l'anno 2017, con decorrenza 01/01/2017, nei limiti previsti dalla normativa e nell'ambito delle risorse disponibili.

Le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

I Responsabili di Settore (per i dipendenti assegnati al Settore) e il Segretario Comunale (per i Responsabili di Settore), in esito ai processi di valutazione e misurazione delle performance, assegnano le progressioni economiche secondo gli allegati criteri, discussi tra la parte pubblica e la parte sindacale.

### Art. 9 – Posizioni organizzative apicali

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, come stabilito dall'art.5 del CCNL 2002/2005, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e segg. del CCNL del 31/3/99. con oneri a carico dei rispettivi Bilanci.

### Art. 10 - Indennità

Gli istituti del *rischio, reperibilità, maneggio valori, responsabilità, maggiorazioni orarie festive, notturne e festive notturne* non possono più, come per il passato, essere finanziati prescindendo dall'organizzazione preventiva di un servizio che per essere reso, deve prevedere per gli operatori le indennità di legge.

Le indicazioni per il finanziamento di ogni singolo Istituto, comprensivo del numero e dei profili professionali impegnati, devono essere formalizzate per iscritto da ogni Responsabile di Settore in osservanza delle disposizioni contrattuali, e pertanto sulla scorta di tali indicazioni vengono definiti i fondi per gli Istituti di seguito riportati:

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è attivato il servizio di **reperibilità** nel seguente modo:

Servizio/Ufficio	Turni mensili	Mesi	Importo mensile	Totale
Stato civile	Nr. 6	11	€ 103,30	€ 1.136,30
Cimitero	Nr. 8	9	€ 123,96	€ 1.115,64
Acquedotto	Nr. 6	11	€ 103,30	€ 1.136,30
			<b>Totale</b>	<b>3.388,84</b>

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano **maneggio di valori** di cassa è corrisposta un'indennità per maneggio valore come appresso determinata:

per l'addetto all'economato	€ 330,00
per l'addetto all'anagrafe e stato civile	€ 100,00
<b>Totale</b>	<b>€ 430,00</b>

Pagamento di **indennità** per compensare l'esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, secondo la sottoelencata graduazione e costo, art. 17 lett. f) CCNL 1.4.99 come modificato dall'art 36 del CCNL 2002/2005:

Dipendenti di Cat.: D, C e B cui sia attribuita la **responsabilità** degli uffici e servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato, variabile da € 0,1 a € 2.500,00 per i profili professionali e categorie individuati con i seguenti provvedimenti in base al Regolamento approvato con delibera di G.C. nr. 84 del 29/11/2016:

- determina del Responsabile del Settore Amm.vo nr. 7/2017;
- determina del Responsabile del Settore E.F. e Tributi nr. 12/2017;
- determina del Responsabile del Settore Tecnico nr. 15/2017;

**Totale: € 10.700,00**

### Art. 11 - Compensi per Produttività

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. **2.969,12**, già detratte le somme per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, pari all'incirca ad € **2.613,26**, ed è finalizzato a remunerare la performance individuale.

La valutazione dei singoli dipendenti, ad opera del Responsabile di ciascun Settore, avverrà utilizzando la "Scheda di valutazione della performance individuale del personale", allegata al Sistema di valutazione della performance, approvato con delibera di G.C. n. 54 del 21/04/2017.

#### **Art. 12 - Interpretazioni autentiche del presente contratto**

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al c. 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

#### **Art. 13 - Norme Finali**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto, li 17 ottobre 2017

#### **LE DELEGAZIONI**

**di parte:**

##### **PUBBLICA:**

Dott.ssa Paola Iorio (Presidente)  
Rag. Giuseppina Consorti  
Geom. Rocco Zizza

##### **SINDACALE**

Marco D'Acunto (CGIL)  
Giovanni Simone (R.S.U.)

Allegati:

1. Criteri per le progressioni orizzontali

## CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

### Art. 1

#### La disciplina

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999, e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 17/10/2017.

2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.

3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.

4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 75% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni. Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato la anzianità richiesta e coloro che sono nella ultima posizione di progressione economica nella categoria.

5. La gestione delle progressioni si conforma alle nuove norme sulla cd armonizzazione contabile. Esse prevedono le seguenti fasi: la individuazione a bilancio delle risorse; la costituzione del fondo per le risorse decentrate; la individuazione della ripartizione del fondo con il contratto decentrato. Le risorse devono essere previste nel bilancio annuale di previsione e nel DUP e sono rese disponibili solo a consuntivo dopo aver verificato i risultati conseguiti.

6. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

### Art. 2

#### I requisiti

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

2. Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica.

3. Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente e/o presso altre amministrazioni del comparto.

4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100° nella valutazione.

### Art. 3

#### La procedura

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per almeno 30 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

3. I dipendenti interessati presentano, entro i 30 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

4. Entro i 30 giorni successivi si svolge un colloquio, teso ad accertare in particolare le competenze professionali, con una commissione composta dal Responsabile del settore in cui il dipendente svolge la sua attività e dal Segretario comunale. Per il personale di categoria D tale attività è svolta dal segretario comunale e dal:::Al termine del colloquio viene assegnato il punteggio.

5. Il Responsabile del personale esamina i curricula presentati ed assegna il relativo punteggio in relazione ai fattori previsti per le singole categorie dai successivi articoli.

6. Il Responsabile del personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria, in cui sono indicati il punteggio complessivo ed i singoli fattori che hanno concorso alla sua formazione, viene pubblicata per almeno 15 giorni sul sito internet, sulla rete intranet ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Decorso tale termine, essa diventa definitiva.

7. Le progressioni economiche non possono avere decorrenza antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui le relative procedure sono concluse, con l'approvazione delle graduatorie.

8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

#### **Art. 4**

##### ***Disposizioni comuni***

1. I dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 50% il punteggio relativo al curriculum; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 25% il punteggio relativo al curriculum.

2. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.

#### **Art. 5**

##### ***Le progressioni nella categoria A***

1. Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti;
- b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata: fino a 20 punti;
- c) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 10 punti.

#### **Art. 6**

##### ***Le progressioni nelle categorie B e C***

1. Per i dipendenti delle categorie B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 60 punti;
- b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale: fino a 20 punti;
- c) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 20 punti

#### **Art. 7**

##### ***Le progressioni nelle ultime posizioni delle categorie B e C e nella categoria D***

1. Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 50 punti;
- b) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: fino a 20 punti;
- c) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 30 punti.


**Art. 8**

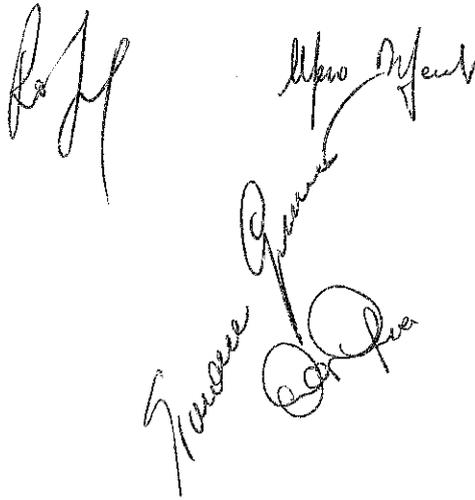
***La metodologia di valutazione***

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base delle schede allegate al regolamento sul sistema di misurazione valutazione della performance (delibera di G.C. nr. 54 del 21/04/2017). Tale metodologia è quella che viene utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività.

2. La valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività.

3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui la attività è stata svolta in modo prevalente.

4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile delle struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left, and several smaller signatures and initials on the right, including one that appears to read 'Marco Infanti'.

# SUEGARO AL VERBALE DEL 17/10/2017

d) Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano **maneggio di valori** di cassa è corrisposta un'indennità giornaliera per maneggio valore come appresso determinata:

per l'addetto all'economato .....	€ 330,00
per l'addetto all'anagrafe e stato civile .....	€ 100,00
<b>Sommano</b>	<b>€ 430,00</b>

e) Pagamento indennità **orario/festivo/notturno/notturno festivo** pari ad

**€ 520,00**

f) Pagamento di indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo la sottoelencata graduazione e costo, art. 17 lett. f) CCNL 1.4.99 come modificato dall'art. 36 del ccnl 2002/2005;

1. dipendenti di Cat. : D, C e B cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato, variabile da € 000,00 a € 2.500,00 per i seguenti profili professionali e categorie:

Cat. ) Uff/Ser. Tributi	nr. 1 cat. C x € 1.875,00
Uff/Serv. Anagrafe + Elettorale	nr. 1 cat. B x € 2.000,00
Uff/Serv. Protocollo, pubbl. a amm.ne trasp.	nr. 1 cat. C x € 1.750,00
Uff/Serv. Acquedotto e manut.	nr. 1 cat. B x € 2.000,00
Uff/ Serv. Segreteria	nr. 1 cat. B x € 1.450,00
Uff/Serv. Vigili Urbani	nr. 1 cat. C x € 1.625,00

**Sommano**

**€ 10.700,00**

2. dipendenti di categoria : D, C e B incaricati con atto formale degli enti, per compensare le seguenti specifiche responsabilità (art. 36, c. 2 del CCNL 2002/2005)

€ 0,00

**DETTAGLIO UTILIZZO FONDO PRODUTTIVITA' 2017**

Art. 17 CCNL c. 2 lettera B - Progressioni economiche orizzontali	11.419,51(+2.613,26) €. 14.032,77
Art. 33 CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto	996,55
Art. 17, comma 2, lettera A) Produttività	2.969,12
Art. 17 CCNL PUNTO D) Indennità maneggio valori	430,00
Art. 17 CCNL PUNTO D) Indennità di rischio	990,00
Art. 17 CCNL PUNTO D) Lavoro straordinario notturno e festivo.	520,00
Art. 17 CCNL PUNTO D) Indennità di reperibilità	3.388,84
Art. 17 C. 2 PUNTO F) Indennità specifiche responsabilità	10.700,00
Art. 17 CCNL PUNTO D) Indennità di disagio	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>34.027,28</b>

**Parere di regolarità tecnica e contabile \***  
**(Art. 49, comma 1 del D.lgs 18-08-2000 n. 267)**

**Articolo 49 (1)**

***Pareri dei responsabili dei servizi.***

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

4. Ove la Giunta o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.»;

*(1) articolo così sostituito da art. 3, comma 1, lett. b) DL 10.10.2012, n. 174*

Sulla proposta di deliberazione da sottoporsi :

Alla Giunta comunale

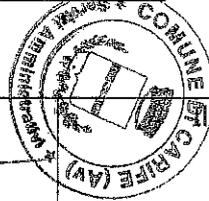
**OGGETTO:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Si esprime il seguente parere da parte del:

- X Responsabile della regolarità tecnica
- X Responsabile della regolarità contabile

**FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Settore Amministrativo  
Dott.ssa Paola Iorio



Responsabile del Settore E.F.  
Rag. Giuseppina Consorti

**\* da allegarsi al verbale di deliberazione**

Approvato e sottoscritto:

**IL SINDACO**  
f.to DI GIORGIO CARMINE

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Iorio Paola

---

Prot. Nr. 515 /ALBO

Si attesta che la presente deliberazione è stata oggi affissa all'Albo Pretorio Comunale e vi rimarrà per giorni 15.

Dalla Residenza Municipale lì, 23-11-2017

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Iorio Paola

---

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale lì, **23 NOV. 2017**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*f.to Iorio Paola*



---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti in Ufficio

**ATTESTA**

CHE la presente deliberazione:

è stata trasmessa con lettera nr. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_, al CO.RE.CO. a richiesta dei Sigg. Consiglieri, per il controllo:

- nei limiti della legittimità;
- perché viziata di incompetenza o assunta in contrasto con atti fondamentali del Consiglio (art. 127, comma 1);
- per iniziativa della Giunta Municipale (art. 127, comma 3);

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 21-11-2017

- X perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3);
  - decorsi 30 giorni dalla ricezione da parte del CO.RE.CO.

Dalla Residenza Municipale lì, 22-11-2017

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*f.to Iorio Paola*