

**Comune di Nocciano**

Provincia di Pescara

Via San Rocco 24

65010 Nocciano

085 - 847135 fax 085 - 847602

C.F. e P.I. 00221360688

COMUNE DI NOCCIANO

Anno	Titolo	Classe	ARRIVO
2017	III	06	SEGRETARIO COMUNALE
Prot. n.	3169		22/06/2017

L'anno 2017 addì 22 del mese di giugno alle ore 16.00 presso l'intestato Comune sono presenti:

IL SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa
Nunzia Buccilli PARTE PUBBLICA

Walter Falzani DICCAP

Giuseppe Trusso UIL FPL

Stefano Di Domizio CGIL FPL
Laura De Clerico - R. S. U.

Dato atto che le parti si sono regolarmente riconvocate per la data odierna il giorno 23.5.2017;

PUNTO 1) ODG

SOTTOSCRIZIONE CCDI NORMATIVO 2017 - 2019

Vista la deliberazione di G.M. n. 41 del 22.6.2017 e visto il verbale della riunione del 23.5.2017 e l'ipotesi di CCDI allegata, le parti concordano di adottare in via definitiva il CCDI sottoscritto in ipotesi.

PUNTO 2) ODG

FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016

Vista la deliberazione di G.M. n. 40 del 22.6.2017 e il parere del Revisore del Conto agli atti dell'Ente con n. di prot. 3139 del 22.6.2017, Visto il verbale della riunione del 23.5.2017 e l'ipotesi di ripartizione del Fondo salario accessorio anno 2016 allegata, le parti approvano definitivamente quanto in discorso.

PUNTO 2) ODG

Fondo salario accessorio anno 2017 - PREINTESA

Il fondo salario accessorio anno 2017 è stato costituito con determinazione del dott. Arturo Brindisi, Responsabile P.O. n. 25 del 2.5.2017.

Vista la deliberazione n. 41 del 22.6.2017 con la quale sono stati impartiti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito alla contrattazione in discorso.

Nelle more della rideterminazione del fondo salario accessorio e in considerazione dei progetti di potenziamento dei servizi di Polizia Municipale (1.200 euro) e Progetto Neve (1500 euro), le parti procedono alla seguente preintesa di ripartizione del Fondo anno 2017:

peo consolidate 11.887,34

indennità di comparto 3.786,48

Economo maneggio valori euro 350

Orario disagiato totale euro 1400

Reperibilità euro 1450

Indennità di rischio euro 1.080,00 max

Stato civile euro 300,00

Sommano euro 4580,00

Residuano euro 2851,18

La UIL FPL propone di rinviare la ripartizione della somma disponibile alla successiva rideterminazione del fondo e alla verifica di tutti i residui annualità 2016 eventualmente resisi disponibili .

La FP CGIL ritiene opportuno completare la preintesa ripartendo la somma disponibile nel modo seguente:

65% alla performance

35% specifiche responsabilità art. 17 co. 2 lett. F CCNL 1.4.1999; propone altresì che qualora dalla rideterminazione emergano somme in aumento o in difetto rispetto a quelle descritte oggi, vadano ad incidere sull'indennità per specifiche responsabilità e di performance secondo la proporzione di ripartizione indicata. La RSU De Clerico si associa alla posizione della CGIL FP.

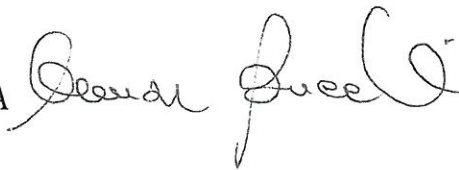
il Diccap propone di rinviare alla successiva rideterminazione del fondo e alla verifica delle attribuzioni degli incarichi di specifica responsabilità che devono essere remunerati.

La parte pubblica, in assenza del Responsabile dott. Brindisi e stante la carenza di chiarezza della determinazione del Fondo accoglie la richiesta del DICCAP e della UIL FPL.

Le parti si aggiornano alla data del 14.7.2017 alle ore 9.30.

L'incontro è concluso alle ore 17.10

dott.ssa Nunzia Buccilli PARTE PUBBLICA



Walter Falzani DICCAP



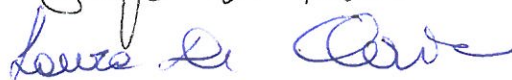
Giuseppe Trusso UIL FPL



Stefano Di Domizio CGIL FPL



Laura De Clerico - R. S. U.





Comune di Nocciano

Provincia di Pescara

Via San Rocco 24

65010 Nocciano

085 - 847135 fax 085 - 847602

C.F. e P.I. 00221360688

COMUNE DI NOCCIANO

Anno	Titolo	Classe	PARTENZA
2017	XIV		
Prot. n.	2617		23/05/2017

L'anno 2017 addì 23 del mese di maggio alle ore 10.15 presso l'intestato Comune sono presenti:

IL SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa
Nunzia Buccilli PARTE PUBBLICA
Dott. Arturo Brindisi - PARTE PUBBLICA

Walter Falzani DICCAP

Giuseppe Trusso UIL FPL

Stefano Di Domizio CGIL FPL
Laura De Clerico - R. S. U.

Dato atto che le parti si sono regolarmente riconvocate per la data odierna il giorno 5.5.2017;

PUNTO 1) ODG

CCDI NORMATIVO 2017 - 2019

Le parti concordemente stabiliscono di approvare il CCDI NORMATIVO 2017 - 2019 Secondo il testo allegato che viene integrato e sottoscritto .

PUNTO 2) ODG

FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016

Il dott. Arturo Brindisi illustra alle parti presenti il fondo salario accessorio anno 2016 così come rideterminato con le economie 2015 giusta determinazione del Servizio Finanziario n. 34 del 19/5/2017. La somma da contrattare è pari ad euro 8039,49.

Economo maneggio valori euro 315,24

Orario disagiato totale euro 1.115

Reperibilità euro 1302,44

Indennità di rischio euro 1.080,00 max

al

☆

Stato civile euro 300,00
Sommano euro 4.112,68
Residuano euro 3926,81

Specifiche responsabilità euro 2.200

oltre euro 1.200 per progetto potenziamento di polizia locale con fondi di bilancio per il progetto che è allegato al presente atto sub - - Performance 1726,81 da destinare alla performance

il Diccip nella persona di Falzani non concorda nella proposta di riparto sopra formulata in quanto il regolamento della performance risulta approvato a novembre 2016 e dunque non applicabile retroattivamente ed inoltre non tiene conto delle aspettative maturate dagli incaricati di specifiche responsabilità.

La parte pubblica segnala che i tempi lunghi nell'approvazione del regolamento sono stati dettati proprio dalla parte sindacale e, peraltro, richiama i contenuti normativi in merito all'obbligo di destinare la maggior parte del Fondo salario accessorio alla performance stessa.

A questo punto con il voto contrario del DICCAP , si approva la destinazione del fondo salario accessorio 2016 come sopra indicata; la parte pubblica ricorda che è necessario ottenere il placet della Giunta poiché la presente intesa non è completamente conforme agli indirizzi fissati dalla G.M. con deliberazione n. 47 del 25.10.2016

Le parti si aggiornano alla data del 6.6.2017 alle ore 10.00.

L'incontro è concluso alle ore 11.45

dott.ssa Nunzia Buccilli PARTE PUBBLICA

Dott. Arturo Brindisi - PARTE PUBBLICA

Walter Falzani DICCAP

Giuseppe Trusso UIL FPL

Stefano Di Domizio CGIL FPL

Laura De Clerico - R. S. U.

non concordo

COMUNE DI NOCCIANO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO **DECENTRATO RELATIVO AL PERSONALE** **DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE** **AUTONOMIE LOCALI** **2017 – 2019**

La delegazione trattante di parte pubblica

IL SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa

Nunzia Buccilli PARTE PUBBLICA

Dott. Arturo Brindisi – PARTE PUBBLICA



La delegazione di parte sindacale composta da:
componenti la R.S.U. :

Laura De Clerico – R. S. U.



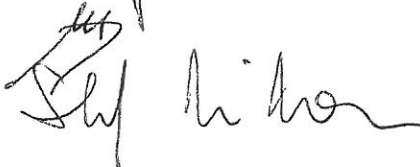
e dai rappresentanti provinciali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL :

Walter Falzani DICCAP



Giuseppe Trusso UIL FPL

Stefano Di Domizio CGIL FPL



Data, 23.5.2017

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuto 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..

Articolo 2

Materie oggetto di contrattazione e concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo CCNL, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.04.1999 con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.03.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi di lavoro vigenti.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento, le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.04.1999 riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restando riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.03.1999.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Articolo 3

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con deliberazione della Giunta Comunale distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Articolo 4

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

M

10/10/10

2

10/10/10

10/10/10

B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione 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.

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro possono essere destinate risorse decentrate nel rispetto delle vigenti normative.

D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

Articolo 5

Riconoscimento dei compensi premiali

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivo all'incremento della produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi, rispettivamente correlati alla performance individuale ed alla performance organizzativa, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5 del D.L. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012.
4. Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema premiale operante presso l'amministrazione comunale a far tempo dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D. Lgs. n. 150/2009, è disciplinato dal sistema di gestione della premialità adottato dall'amministrazione comunale ai sensi degli artt. 7 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009 stesso e conformemente ai criteri di valutazione stabiliti dall'art. 9 del ridetto decreto e dall'art. 5, commi 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012.

Articolo 6

Indennità: fattispecie

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:
 - indennità di rischio;
 - indennità di maneggio valori;
 - indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.04.1999);
 - indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1.04.1999;
 - indennità di disagio.

Articolo 7

Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, salvaguardando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

M S B  cak 3 

2. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2 lett. d), del CCNL del 1.04.1999 e dall'art. 37 del CCNL del 14.09.2000.

3. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale effettivamente adibito ed esposto allo svolgimento delle seguenti mansioni:

- 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 lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

4. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato di effettiva esposizione ai rischi sopra menzionati.

5. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio.

6. I compensi vanno liquidati mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali delle presenze in servizio e dell'attestazione resa dal competente Responsabile di Settore cui risulta assegnato il personale in ordine all'effettivo svolgimento delle mansioni rischiose.

Articolo 8

Indennità di maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2 lett. d), del CCNL del 1.04.1999 e dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000.

2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili formalmente nominati dal competente Organo dell'Ente.

3. L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori mensili maneggiati - Importo indennità

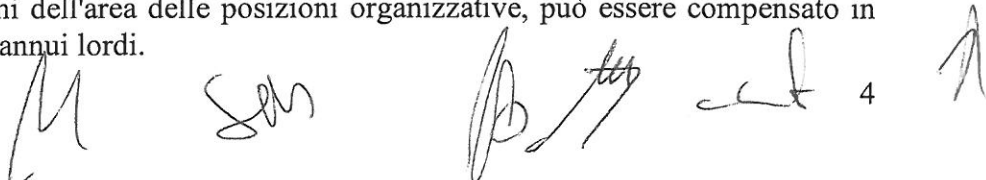
- | | |
|------------------------------|--------|
| • fino ad € 500,00 | € 0,00 |
| • da € 501,00 a € 1.000,000 | € 1,30 |
| • da € 1.001,00 a € 5.000,00 | € 1,48 |
| • oltre € 5.000,00 | € 1,50 |

4. I compensi vanno liquidati mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Articolo 9

Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

1. 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 31.03.1999, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, può essere compensato in misura non superiore a € 1.500 annui lordi.

 4

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono stabilite le somme a carico delle risorse decentrate da destinare annualmente alla remunerazione di tali istituti.
3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità solo in presenza di atto formale.
4. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide di norma con la dizione "responsabile del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alla categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della attività e non comporta compiti aggiuntivi; tuttavia, l'attribuzione della responsabilità di procedimento non esclude a priori l'attribuzione del compenso per specifiche responsabilità.
5. I compensi di cui al presente articolo non possono essere corrisposti ai titolari di posizione organizzativa o alta professionalità.
6. Le indennità in parola sono conferite per periodi di tempo determinati, possibilmente coincidenti con l'esercizio finanziario; le responsabilità conferite nel corso dell'anno in ogni caso andranno in scadenza il 31 dicembre; le stesse possono essere motivatamente revocate o modificate prima della scadenza in relazione a variazioni contrattuali e/o organizzative nonché per garantire la funzionalità e la continuità dei servizi.
7. La quota di risorse decentrate annualmente destinata alla remunerazione dell'istituto di cui all'art. 1, comma 1, verrà ripartita tra le articolazioni di maggiore dimensione della struttura organizzativa secondo le seguenti modalità:
- a ciascun settore di cui alla delibera di G.C. n.10/2011 verrà attribuito un budget in relazione alle unità operative;
8. I responsabili di P.O. potranno attribuire incarichi di specifiche responsabilità nei limiti del budget a ciascuno assegnato.
9. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

<i>ATTIVITA'</i>	<i>VALORE in €</i>
<i>Attività di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici)</i>	<i>500</i>
<i>Attività di rendicontazione di risorse</i>	<i>150</i>
<i>Attività di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)</i>	<i>500</i>
<i>Attività di programmazione operativa e controllo in attuazione dell'attività ordinaria</i>	<i>250</i>
<i>Attività legata alla tenuta e conservazione di documentazione di estrema rilevanza per l'ente</i>	<i>300</i>
<i>Attività di carattere pluridisciplinare e afferente più settori organizzativi</i>	<i>800</i>

10. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili incaricati di P.O., nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo, come valore complessivo dell'indennità riconosciuta, la somma del valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate, fermo restando il limite massimo di € 1.500.

11. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento ed il valore è parametrato al periodo di effettiva attribuzione delle responsabilità; il valore dell'indennità è ridotto proporzionalmente in caso di assenza dal servizio per periodi superiori a 30 giorni nell'anno solare di riferimento.

5

12. Gli importi fissati nella tabella di cui al precedente comma 9 sono suscettibili di riduzione in percentuale identica per ogni attività indicata, nel caso in cui la contrattazione economica annuale destini una quota di fondo alle specifiche responsabilità in misura insufficiente a retribuire tutti gli incarichi attribuiti secondo i valori della tabella stessa.

Articolo 10

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, relative:

- a) alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) ai dipendenti che svolgono funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- c) personale addetto ai servizi di protezione civile;

sono compensate con un importo annuo lordo fino a € 300 in proporzione dell'effettiva presenza in servizio

2. Le parti chiariscono che sono considerati addetti alla protezione civile solo ed esclusivamente coloro che, svolgono le funzioni sulla base di specifica attribuzione di puntuali responsabilità da parte del Sindaco, quali, ad esempio: l'acquisizione di dati e informazioni relative all'aggiornamento del piano comunale di protezione civile e alla predisposizione della mappa dei rischi, formazione degli elenchi e inventari e delle risorse disponibili e loro integrazione, elabora formule per allerta alla popolazione in caso di rischio, vigila sulla gestione del servizio associato di protezione civile.

3. Qualora allo stesso dipendente vengano attribuite contemporaneamente responsabilità di cui al presente articolo e di cui all'articolo precedente, lo stesso potrà essere compensato con una indennità comunque non superiore a € 2.500.

Articolo 11

Indennità di disagio

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2 lett. e), del CCNL del 1.04.1999, è applicabile solo nei confronti del personale iscritto alle categorie A, B, C con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

2. L'indennità, viene stabilita in € 1,00 per la prima ora di orario effettuato al di fuori dell'orario normale dell'Ente (8,00 – 14,00) e in € 0,85 per le ore successive alla prima interruzione e fino al termine del servizio nel limite massimo di euro 70,00 mensili.

3. L'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio, non vengono conteggiate le frazioni di ora.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del Responsabile del Settore cui il personale interessato è assegnato che ne individua i nominativi e ne attesta l'effettivo svolgimento.

5. I compensi vanno liquidati, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di presenza in servizio e dell'attestazione di cui al comma 4.

Articolo 12

Indennità di reperibilità – Servizio Cimiteriale

1. L'istituto previsto dall'art. 17, comma 2 lett. d), del CCNL del 1.04.1999 e dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 è attivato dall'Ente alle condizioni e con le tutele richieste dal menzionato art. 23.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità in forza di specifico atto organizzativo del Responsabile del Servizio cui è assegnato il personale interessato.

3. I compensi vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di presenza in servizio.

 6 

Articolo 13

Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 1.04.1999 e dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 può essere attivato dall'Ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal menzionato art. 23.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità.
3. I compensi vanno liquidati trimestralmente con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di presenza in servizio e dell'attestazione resa dal competente Responsabile di Settore cui risulta assegnato il personale in ordine all'effettiva collocazione in reperibilità.

Articolo 14

Buoni pasto

1. Ai dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti per il pranzo, spetta un buono pasto pari ad € 5,16.
2. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario autorizzato, recupero e straordinario elettorale.

Articolo 15

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D. Lgs. 150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
2. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta negli atti regolamentari dell'ente.
3. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, nel mese di marzo, sulla base della valutazione riferita all'anno precedente.

Articolo 16

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 17

ART. 208 c.d.s.

1. Le parti concordano che l'Amministrazione potrà approvare annualmente ai sensi dell'art. 208 comma 5 del C.D.S. di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187.
2. L'Ente in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 22.01.2004 individua annualmente la quota dei proventi dell'art. 208 comma 2 e 4 CDS da destinare alle attività assistenziali e previdenziali a favore del personale della P.M.

Articolo 18

Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2013, tenendo conto della deroga di cui all'art. 5, comma 5, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D. Lgs. n. 150/2009.
2. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D. Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011.

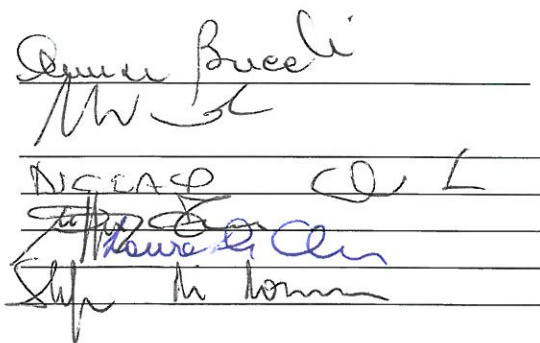
Articolo 19

Certificazione del contratto decentrato integrativo

1. Le parti si danno reciprocamente atto che gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorreranno esclusivamente a seguito della positiva certificazione da parte del Revisore dei conti apposta sulle relazioni di corredo allo stesso prescritte dal vigente ordinamento (Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione Illustrativa), ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

The block contains handwritten signatures and stamps. At the top, a signature in blue ink is written over a horizontal line. Below it, another signature in black ink is written over a horizontal line. Further down, the text 'NCCAP CO L' is written in black ink. Below this, there is a blue ink signature and a black ink signature, both over horizontal lines. At the bottom, a black ink signature is written over a horizontal line.