

**DELIBERAZIONE
 DEL
 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Protocollo N°. 60.....
 Posizione: I/1-1

N°. 06/16/C.d.A.
 del 24/01/2016

OGGETTO: " C.C.N.L. del 22/01/2004 artt. 31 e segg. e art 4 del C.C.N.L. del 31/07/2009. Determinazione ed utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anno 2015. Autorizzazione stipula contratto integrativo decentrato".

L'anno duemilasedici il giorno ventisette del mese di Gennaio alle ore 11:00 nella sede dell'A.S.S.P. convocato nei modi e termini di legge, si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

COMPONENTI		PRESENTI	ASSENTI
Pidone Daniele	Presidente	X	
D'Amico Maria Letizia	Componente	X	
Di Franco Michele	Componente	X	

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante il Direttore Tecnico Dr. Michele Stazzone.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto evidenziato.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA ed esaminata la proposta di deliberazione allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

RITENUTA detta proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa contenute;

RITENUTO dover provvedere in merito;

VISTO il R.D. n°. 3267 del 30.12.1923;

VISTO il R.D. n°. 1126 del 16.05.1926;

VISTO il DPR n°. 902 del 4.10.1986;

VISTA la L.R. n°. 44/91;

VISTA la L.R. n°. 48 dell'11.11.1991;

VISTO l' O.EE.LL.R.S.

VISTO lo Statuto dell' A.S.S.P.;

A VOTI UNANIMI
ESPRESSI NEI MODI E NEI TERMINI DI LEGGE

Delibera

1. di approvare ai sensi dell'art. 3 della L.R. 10/91 integralmente le motivazioni in fatto e in diritto specificate nella narrativa della proposta allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. dare atto che tutti i punti della proposta di deliberazione si intendono qui di seguito trascritti ed unitamente al presente costituiscono intero ed unico dispositivo.
3. stante l'urgenza, dichiarare il presente deliberato immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 47, ultimo comma, L. 142/90 così come recepito dall'art. 12, comma 2 L.R. 44/91.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: "C.C.N.L. del 22/01/2004 artt. 31 e segg. e art 4 del C.C.N.L. del 31/07/2009. Determinazione ed utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anno 2015. Autorizzazione stipula contratto integrativo decentrato."

IL RELATORE – PRESIDENTE

DANIELE PIDONE

- **VISTO** il C.C.N.L. in data 01/04/1999 del personale del comparto "Regioni – Autonomie locali" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale;
- **VISTI** i C.C.N.L. in data 22/01/2004, in data 09/05/2006 ed in data 11/04/2008 del personale del comparto "Regioni – Autonomie Locali" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, concernenti il periodo 1/1/2002 – 31/12/2005, per la parte normativa e per la parte economica;
- **VISTI** gli artt. 31 e seguenti del suddetto C.C.N.L. del 22/01/2004, recanti norme, rispettivamente, per la determinazione e per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- **VISTO** l'art. 8 del C.C.N.L. dell'11/04/2008 ed in particolare il comma 2 recanti norme, per la determinazione degli incrementi per le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- **VISTO** l'art. 4 del C.C.N.L. del 31/07/2009 ed in particolare il comma 2 recanti norme, per la determinazione degli incrementi per le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- **DATO ATTO:**
 - **CHE**, ai sensi dell'art.4 del C.C.N.L. 1/4/1999, l'utilizzo delle risorse di cui sopra forma oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di singolo ente, tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
 - **CHE**, ai sensi dell'art.5 comma 3 del medesimo C.C.N.L., la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo, definita dalle delegazioni trattanti, va trasmessa al collegio dei revisori dei conti per il controllo e la certificazione della compatibilità dei costi con i vicoli di bilancio, e quindi (o nel caso del decorso di 15 giorni senza rilievi) l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
- **VISTA** la delibera aziendale n. 28/06/ATGM del 07.07.2006, con la quale è stata costituita, ai sensi degli artt.5, comma 2, e 10, comma 1, del suddetto C.C.N.L., la delegazione trattante di parte pubblica;
- **VISTA** l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per la costituzione e l'utilizzo del fondo di cui sopra per l'anno 2015, raggiunto dalle delegazioni trattanti, di

parte pubblica e di parte sindacale, nella riunione del 21/12/2015, per la costituzione e l'utilizzo del fondo di cui sopra;

- **VISTA** la nota in data 23.12.2015, prot. az. nr. 780, con la quale la suddetta ipotesi di contratto decentrato è stata trasmessa, per gli adempimenti di competenza, al Revisore Unico dei Conti dell'ASSP;
- **VISTO** il parere del 27.04.2016, prot. az. nr. 49, con la quale il Revisore Unico dei Conti dell'ASSP ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli del bilancio per l'esercizio 2015;
- **RILEVATO** che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015, calcolato ai sensi dell'art.31 e segg. del C.C.N.L. del 22/01/2004 e dell'art. 4 del C.C.N.L. del 31/07/2009, ammonta complessivamente ad € 1.317,40 così determinato:

RISORSE DECENTRATE STABILI (art.31 comma 2 CCNL 22/1/2004):	
Risorse su monte salari 1997 - 0,52% annuo (art.15 co.1 lett. j)	0,00
Risorse su monte salari 1999 - 1,1% annuo (art. 4 co.1 ccnl 5/10/2001)	551,78
R.I.A. personale cessato dal servizio anno 2000 e succ. (art.4 co. 2 ccnl 5/10/2001)	0,00
Risorse su monte salari 2001 - 0,62% annuo (art. 32 co.1 ccnl 22/1/2004)	326,35
Risorse su monte salari 2001 - 0,50% annuo (art. 32 co.2 ccnl 22/1/2004)	0,00
Risorse su monte salari 2001 - 0,20% annuo (art. 32 co.7 ccnl 22/1/2004)	0,00
Risorse su monte salari 2003 - 0,5% (art.4 co.1 ccnl 9/5/06)	88,55
Risorse su monte salari 2005 - 0,6% (art.8 co.2 ccnl 11/4/08)	124,65
Risorse su monte salari 2007 - 1% (art.4 co.2 ccnl 31/7/09)	226,07
Totale risorse stabili	1.317,40
RISORSE DECENTRATE VARIABILI (art.31 comma 3 CCNL 22/1/2004):	0,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	1.317,40

- **RITENUTO** dover prendere atto dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato, raggiunta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ed autorizzare il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo;
- **DATO ATTO:**
 - CHE la somma di € 497,52 relativa all'indennità di comparto e la somma di € 502,32 relativa ad incrementi retributivi, oltre oneri ed Irap sono state liquidate nel corso dell'anno 2015;

- CHE la somma di € 317,56 oltre oneri ed Irap, relativa al compenso per particolari responsabilità per l'anno 2015 deve essere ancora liquidata;
- CHE la copertura degli oneri relativi all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, è prevista al capitolo 2/2 delle uscite del bilancio previsionale dell'Ente per l'esercizio 2015,
- CHE il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, viene adeguato e ripartito così come per l'anno precedente;
- DATO ATTO che l'Azienda si trova in regime di gestione provvisoria, non avendo provveduto all'approvazione del bilancio per l'esercizio in corso;
- VISTO l'elenco provvisorio dei residui del 21.01.2016;
- VISTO l'ultimo bilancio previsionale dell'Ente approvato;
- VISTO il redigendo bilancio di previsione dell'Ente per l'esercizio corrente;
- VISTO il vigente Ord. EE.LL. Regione Siciliana;
- VISTO il lo statuto dell'Azienda S.S.P. di Nicosia;

PROPONE

1. Di dare atto che in data 21/12/2015 è stata raggiunta tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015 che in copia si allega;
2. Di dare atto che il suddetto fondo ammonta, per l'anno 2015, complessivamente a €. 1.317,40, determinato secondo quanto descritto in premessa, oltre oneri riflessi ed Irap;
3. Di ripartire il suddetto fondo secondo le seguenti finalità:
 - incrementi retributivi per progressione economica orizzontale da C1 a C2 in godimento anno 2015 = € 502,32;
 - indennità di comparto anno 2015 = € 497,52;
 - compensi per particolari responsabilità (art.17 co.2 lett. f CCNL 01/04/1999) = € 317,56;
4. Di dare atto che la somma di € 497,52 oltre oneri ed Irap, relativa all'indennità di comparto e la somma di € 502,32 per incrementi retributivi sono state regolarmente liquidate nel corso dell'anno 2015;
5. Di dare mandato al Direttore Tecnico di provvedere alla liquidazione al dipendente relativa al compenso per particolari responsabilità per l'anno 2015 di complessivi €. 317,56 oltre oneri ed Irap, per complessivi € 450,16, previa sottoscrizione del contratto collettivo decentrato, imputando la relativa spesa nel rispettivo capitolo nr. 2/2 dei RR.PP. provvisorio dell'Ente ove le somme risultano regolarmente impegnate con delibera n. 46/15/CdA del 30.12.2015 ed iscritte nello stesso elenco provvisorio dei residui;
6. Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato;
7. Dichiarare il presente deliberato immediatamente esecutivo ai sensi dell' art. 47, ultimo comma, L. 142/90 così come recepito dall' art. 12, comma 2, L.R. 44/91.



Azienda Speciale Silvo Pastorale del Comune di Nicosia

Uff.: Piazza Garibaldi, 29 - 94014 Nicosia (En)
Tel / Fax 0935 - 638520, n. 2 linee urbane
E-Mail silvopast.nicosia@tiscali.it

C.F.: 90000540865
P.IVA: 00667130868

I P O T E S I

D I

Contratto decentrato Integrativo

per l'utilizzo del fondo per le politiche
di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2015
sottoscritto dalle delegazioni trattanti
nella riunione del 21/12/2015

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

relativo al triennio 2015 - 2017, per la parte giuridica,
ed all'anno 2015 per la parte economica

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. 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 CC.CC.NN.LL. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001, 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. 150/2009, in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare gli artt. 9 commi 1, 2 bis, 16, 17 e 21;
- Schede per il sistema di misurazione e valutazione del merito;
- C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008 e 31/07/2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della parziale operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare per la differenziazione retributiva in fasce di cui agli artt. 19, commi 2 e 3 e 31 comma 2 del D.lgs. n.150/2009 e si rinvia alla successiva contrattazione collettiva nazionale.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

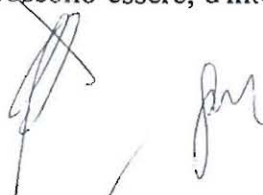
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Azienda Speciale Silvo Pastorale del Comune di Nicosia, di qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1.1.2015, salvo espressa diversa disposizione.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

5. La durata della sezione negoziale, ai sensi dell'art 4 c 4 del CCNL 1.4.99, per la stipula del CCDIA è fissata in 30 giorni che possono essere, d'intesa tra le parti, prorogati per una sola volta e per un massimo di 30 giorni.



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa per chiedere la convocazione può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 5 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – CRITERI GENERALI PER LA COSTITUZIONE, LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per il 2015 le parti danno atto che il fondo è costituito ed è determinata la ripartizione e l'utilizzo del fondo come da tabella allegata sub A) al presente.

2. Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

3. Le parti danno atto che si può recuperare, nella parte utilizzabile del fondo, la quota delle risorse destinate al finanziamento della progressione orizzontale del dipendente cessato che vanno a finanziare la parte variabile del fondo destinato alla produttività collettiva.

4. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL dell'1/04/1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) 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. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopraddeiti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 (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. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di risultati concreti, 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) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati ed in seguito di relazione a consuntivo della Direzione Tecnica;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al successivo art. 7, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31 comma 2 e 19 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 "deve essere

garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito", come previsto nel Regolamento disciplinante la misurazione e valutazione del merito adottato dall'Ente;

2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance sulla base delle seguenti fasi essenziali:
 - pianificazione di mandato;
 - pianificazione triennale degli obiettivi strategici sulla base degli indirizzi dell'organo politico, coerente con gli atti di programmazione finanziaria;
 - 1) individuazione degli obiettivi costituenti declinazione annuale degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi; 2) assegnazione contemporanea alle strutture ed ai relativi dirigenti titolari degli obiettivi di cui al punto 1; 3) individuazione degli indicatori e degli impatti finali attesi, correlati agli obiettivi e alle linee funzionali, con particolare riferimento alla posizione degli utenti dei servizi e dei portatori di interessi; 4) attribuzione delle risorse e dei mezzi strumentali necessari al raggiungimento degli obiettivi stessi;
 - monitoraggio infrannuale, e comunque in occasione degli adempimenti di cui all'articolo 193 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in rapporto alle risorse, diretto a consentire gli eventuali interventi correttivi e ad assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa anche attraverso interventi integrativi sulla base di nuove esigenze e problematiche intervenute;
 - misurazione al termine dell'anno di riferimento dei risultati conseguiti dall'amministrazione nel suo complesso e dalle singole strutture organizzative, sulla base degli obiettivi e degli indicatori assegnati;
 - valutazione dei risultati individuali realizzata attraverso il Sistema di misurazione e valutazione di cui all'apposito Regolamento;
 - rendicontazione dei risultati nei modi indicati dall'apposito regolamento;
 - utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

3. Annualmente in sede di ripartizione del fondo si definiscono le risorse da destinare alla produttività da erogare a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed in base alla valutazione del singolo dipendente come da sistema di valutazione adottato.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità, con le decorrenze ivi previste;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applicherà, con apposito regolamento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.
- d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art.16 comma 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge n.111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione": conformemente a quanto previsto dall'art.6 del D.lgs.n.141/2011, questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle fasce di premialità stabilite dall'Ente in applicazione dell'art.31 del D.lgs.n.150/2009, nel rispetto dei vincoli finanziari e del patto di stabilità.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. 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.23 del D.lgs.n.150/2009.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'ente nella posizione economica immediatamente inferiore:

- di due anni per l'accesso alla seconda e terza posizione economica;
- di tre anni per l'accesso alla quarta posizione economica o successive;
- di tre anni per l'accesso alla terza posizione DI;

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un biennio di servizio presso l'ente.

4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale, la relativa ripartizione tra le categorie e i criteri di selezione.

5. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

6. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art.9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010, conv. nella L.122/2010, non si effettuano progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI ED E DELLE INDENNITA' VARIE

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Tali indennità sono istituite e regolamentate dai CCNL ed il livello di contrattazione decentrata può solo definire le modalità di applicazione.

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione contestuale di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono riferiti al rapporto di lavoro a tempo pieno, sono opportunamente rapportate alle percentuali di part time.

10. Gli eventuali risparmi dai compensi per le indennità vanno ad alimentare la quota di fondo finalizzata a finanziare la produttività legata alla performance individuale e di gruppo.

Art. 10 - Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi

1. I sistemi di incentivazione collettiva sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi incrementi di produttività, in termini di maggiore efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali, con particolare orientamento all'utenza, e sono correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale conseguenti alla misurazione e valutazione della performance.

2. L'attribuzione dei compensi incentivanti al personale è attuata in unica soluzione annua dopo la valutazione del raggiungimento degli obiettivi della valutazione dei dipendenti da parte della Direzione Tecnica, con riferimento ai risultati conseguiti.

3. La somma destinata alla produttività collettiva verrà ripartita tra i vari Servizi in base al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza con appositi parametri di riferimento.

4. Ai fini del riparto del fondo tra i vari Servizi e della conseguente liquidazione, vengono concordati i seguenti parametri di riferimento per ciascuna categoria:

- Cat. D: parametro 1,5;
- Cat. C: parametro 1,2;
- Cat. B: parametro 0,9;
- Cat. A: parametro 0,7.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i suddetti parametri saranno rapportati proporzionalmente al tempo parziale contrattuale.

5. Nei casi di assunzione in servizio o di cessazione durante l'anno, il valore del relativo parametro va rapportato al periodo di permanenza in servizio.

6. A consuntivo, in fase di liquidazione si terrà conto della valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore. Qualora, gli obiettivi saranno raggiunti per intero la quota assegnata al Settore e/o Servizio verrà erogata per intero; mentre se la media percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà inferiore al 100%, la somma assegnata da liquidare verrà ridotta proporzionalmente a tale media percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

7. La quota individuale di incentivazione da liquidare a ciascun dipendente sarà determinata con l'applicazione della seguente formula:

$$\text{Quota individuale} = M_s \times \frac{C \times V}{\sum C \times V}$$

dove,

M_s = massa salariale attribuita al Settore e/o Servizio da liquidare.

C = parametro della categoria di appartenenza del dipendente;

V = valutazione riportata dal dipendente;

$\sum C \times V$ = sommatoria dei prodotti dei parametri per la valutazione di ciascun dipendente;

8. Nei casi in cui in un Servizio risulta assegnato un solo dipendente, la quota individuale sarà determinata dalla seguente formula:

$$\text{Quota individuale} = M_s \times V$$

Art. 11 – Indennità di rischio (art. 37, C.C.N.L. 14/09/2000)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile lorda di €30,00 (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNI. 22.01 2004).

2. La predetta indennità è destinata al personale delle Cat. A e B addetto direttamente alla conduzione di automezzi destinati al trasporto di persone o cose, manutenzione a strutture aziendali,

agli impianti termici, a gas od elettrici, a laboratori con utilizzo di arnesi da taglio, vernici, macchinari elettrici o meccanici, alla pulizia locali, alla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi e urbani e alla rimozione di materiale pericoloso e/o nocivo, ad attività prevalentemente esterna, nonché alle unità che svolgono attività di messo e commesso con prevalente attività esterna.

3. Compete alla Direzione Tecnica la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti per la corresponsione dell'indennità tenendo conto dei criteri generali di cui all'art. 9 ed in relazione all'esposizione del dipendente al rischio e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto anche sulla base dell'analisi del servizio prevenzione e protezione ed eventualmente anche con il supporto del medico del lavoro.

4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura proporzionale all'impegno orario.

5. In sede di liquidazione, la predetta indennità va decurtata di 1/26 del corrispondente importo mensile per ogni giornata di assenza, con esclusione di quelle per ferie e permessi sostitutivi delle festività soppresse, per recupero straordinario.

Art. 12 – Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e, C.C.N.L. 1/4/99)

1. Ai dipendenti che svolgono la propria attività in condizioni di disagio particolarmente rilevante compete un'indennità di disagio ai sensi dell'art.17, comma 2 lett.e), CCNL 01/04/1999, nella misura di €. 20,00 mensili lordi, comunque inferiore a quella erogata per il rischio;

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.

3. Ai fini del presente articolo viene individuata prestazione lavorativa particolarmente disagiata quella svolta secondo una particolare articolazione oraria, con orario giornaliero spezzato, orari plurisettimanale, sfavorevole ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata: la condizione deve essere intensa continuativa, la prestazione richiesta e resa, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di disagio deve compensare prestazioni lavorative e particolari condizioni diverse da quelle per le quali è prevista l'indennità di rischio.

4. L'indennità va corrisposta per il periodo di effettiva prestazione lavorativa in condizioni disagiate. Compete alla Direzione Tecnica la valutazione del ricorrere dei presupposti per la corresponsione dell'indennità e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto.

5. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura proporzionale all'impegno orario.

Art. 13 – Indennità maneggio valori (art. 36, C.C.N.L. 14/09/2000)

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete la particolare indennità per "maneggio valori" di cui all'art. 36 del CCNL 14/09/2000, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati durante l'anno;

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, e quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei limiti contrattuali (*art. 36 CCNL 14.09.2000*) e delle entità dei valori maneggiati, vengono individuate le seguenti figure adibite a maneggio di valori in via continuativa:

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 36, co. 2, CCNL 22/1/2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (*art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999*); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza - da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, con l'organizzazione degli uffici e dei servizi, e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

3. Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità di un servizio, inteso come struttura intermedia formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente che presuppone: elevata autonomia operativa, coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane, concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, predisposizione e firma di tutte le proposte da sottoporre all'adozione del Dirigente, solo per i dipendenti di Cat. "D" delega all'adozione in sostituzione del Dirigente in via temporanea di atti a rilevanza esterna;

b) coordinamento di personale da parte di dipendenti di Cat. B e C, ad esempio squadre di operai, svolto in modo continuativo e con assunzione di responsabilità in ordine al risultato del lavoro svolto agli operatori assegnati;

Art. 16 - Indennità di turnazione (art.22 CCNL 14/9/2000)

1. In relazione alle proprie esigenze organizzative l'Ente può articolare alcuni servizi in turni giornalieri di lavoro, distribuiti nell'arco del mese, consistenti in una effettiva rotazione del personale.

2. Le prestazioni lavorative in turnazione, con alternanza dei lavoratori, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore anche non continuative.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le ore 22,00 e del ore 6,00 del mattino successivo.

5. Al personale utilizzato in turnazione compete la specifica indennità di turnazione, come definita e disciplinata dall'art.22 del C.C.N.L. del 14/09/2000 e secondo le tariffe calcolate con le modalità indicate nel comma 5 del medesimo art.22; tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

6. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 17 - Maggiorazione paga oraria per servizio ordinario festivo (art.24 CCNL 14/9/2000)

1. Al personale che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.10, comma 2, lett. b) del CCNL del 9/05/2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo". Il presente comma non si applica al personale che per proprio orario di lavoro in turni su 7 giorni di norma non riposa la domenica poiché questa rientra nel normale orari di lavoro di 36 ore settimanali.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Compensi

1. Art. 15, comma 1 lettera d), CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Ai sensi dell'art. 15, comma 1 lettera k), del CCNL 1/04/1999, tutte le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale devono confluire nel fondo per lo sviluppo delle risorse umane ed in particolare:

- incentivi per la progettazione e pianificazione (art. 92 comma 5 e 6 D.Lgs. 163/2006): le modalità di erogazione saranno contenute in un apposito Regolamento, nella misura stabilita dalla legge, al lordo di tutti gli oneri accessori anche a carico dell'Ente;

3. Le risorse di cui all'art. 16 della L.r. 12/11/1996 vengono contabilizzate nel fondo e vanno destinate alla produttività collettiva con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 21 – Piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art 16 c 4 e 5 D.L. 98/11, convertito in L nr 111/11 le parti riconoscono la validità e l'utilità dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ai fini dell'incremento delle risorse decentrate.

2. Entro il 31/03 di ogni anno l'amministrazione aziendale su proposta del dirigente potrà adottare piani triennali di:

- a) razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- b) semplificazione e digitalizzazione;
- c) riordino e riorganizzazione amministrativa;
- d) riduzione dei costi della politica e di funzionamento;

Dopo l'adozione, integrare il piano degli obiettivi/piano performance con le attività di cui sopra, prevedere in bilancio una somma corrispondente agli obiettivi di risparmio di cui il 50% alla contrattazione decentrata.

3. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente potranno essere utilizzate annualmente, una tantum, nell'importo massimo del 50% per finanziare la contrattazione, di cui il 25% distribuito secondo le fasce di merito, previste dall'art 19 del D.Lgs. 150/09, alla generalità dei dipendenti; mentre il rimanente 25%, sempre secondo le fasce di merito, quale incentivo ai soli dipendenti che hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi insiti nei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei revisori, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi.

5. I piani adottati sono oggetto di informazione sindacale successiva.

6. Le parti concordano che per l'attribuzione dei risparmi al personale coinvolto negli obiettivi dei piani si farà riferimento al sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente.

7. Le parti danno atto, altresì, che, come da giurisprudenza ormai consolidata (si veda Corte Conti sez Autonomie 51/contr/11, 2/13) le economie derivanti dai piani nella quota destinata alla contrattazione, sono risorse variabili utilizzabili una tantum per un solo anno, quello successivo al conseguimento dei risparmi certificati, che possono essere considerate in deroga al fondo, nel rispetto dei limiti di cui all'art 9 c 2 bis D.L. 78/710, solo per le somme destinate a coloro che contribuiscono alla realizzazione delle economie, "Attraverso il diretto coinvolgimento in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro".

Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2015**Art. 1*****Campo di applicazione***

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina la costituzione e l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015, secondo le previsioni di cui agli artt. 15 e 17 del C.C.N.L. 1/4/1999 e agli artt. 31 e seguenti del C.C.N.L. del 22/01/2004, del C.C.N.L. del 09/05/2006, del C.C.N.L. dell'11/04/2008 e del C.C.N.L. del 31/07/2009.

Il presente accordo si applica al personale dipendente dell'Azienda Speciale Silvo – Pastorale del Comune di Nicosia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 2***Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività***

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammonta, per l'anno 2015, complessivamente a € **1.317,40** ed è così costituito, in applicazione dei criteri di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999 e all'art. 31 e succ. del C.C.N.L. del 22/01/2004, all'art. 8 del C.C.N.L. dell'11/04/2008 e all'art. 4 del del C.C.N.L. del 31/07/2009, dai seguenti elementi:

RISORSE DECENTRATE STABILI (art.31 comma 2 CCNL 22/1/2004):	
Risorse su monte salari 1997 - 0,52% annuo (art.15 co.1 lett. j)	0,00
Risorse su monte salari 1999 - 1,1% annuo (art. 4 co.1 ccnl 5/10/2001)	551,78
R.I.A. personale cessato dal servizio anno 2000 e succ. (art.4 co. 2 ccnl 5/10/2001)	0,00
Risorse su monte salari 2001 - 0,62% annuo (art. 32 co.1 ccnl 22/1/2004)	326,35
Risorse su monte salari 2001 - 0,50% annuo (art. 32 co.2 ccnl 22/1/2004)	0,00
Risorse su monte salari 2001 - 0,20% annuo (art. 32 co.7 ccnl 22/1/2004)	0,00
Risorse su monte salari 2003 - 0,5% (art.4 co.1 ccnl 9/5/06)	88,55
Risorse su monte salari 2005 - 0,6% (art.8 co.2 ccnl 11/4/08)	124,65
Risorse su monte salari 2007 - 1% (art.4 co.2 ccnl 31/7/09)	226,07
Totale risorse stabili	1.317,40
RISORSE DECENTRATE VARIABILI (art.31 comma 3 CCNL 22/1/2004):	0,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	1.317,40

Art. 3***Riparto ed utilizzo del fondo***

Le risorse di cui all'articolo precedente sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei servizi dell'Ente, in termini di efficienza, efficacia e qualità, anche attraverso piani e programmi di lavoro.

In relazione alle finalità sopra indicate ed in forza della disciplina di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 1/4/1999, agli artt. 31 e seguenti del C.C.N.L. del 22/01/2004, all'art. 41 del C.C.N.L. del

22/01/2004, all'art. 8 del C.C.N.L. dell'11/04/2008 e all'art. 4 del del C.C.N.L. del 31/07/2009, le risorse di cui all'articolo precedente vengono ripartite tra le seguenti finalità:

FINALITA'	Importi
Incrementi retributivi collegati alla Progressione economica orizzontale da C1 a C2 in godimento annq 2015.	€ 502,32
Indennità di comparto anno 2015	€ 497,52
Compensi per particolari responsabilità (art.17 co. 2 lett. f CCNL 01/4/1999)	€ 317,56
TOTALE	€ 1.317,40

Art. 4

Compensi per particolari responsabilità

In riferimento all'anno 2015 viene destinata, a titolo di compensi per compiti particolari che comportano specifica responsabilità, come previsto dall' art. 17 del C.C.N.L. del 01/04/99 co. 2 lettera F, la somma di € 317,56 annua all'unica unità lavorativa in servizio, con profilo professionale di "Agente di Custodia" – Cat. C - posizione economica C2, per l'anno 2015.

Art. 5

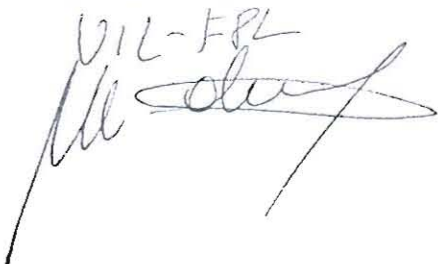
Norma finale

Tutte le indennità per salario accessorio di cui al presente contratto vanno liquidate con provvedimento del Direttore Tecnico dell'Ente.



La parte economica del presente contratto avrà validità fino al 31/12/2015, salvi adeguamenti in forza di norme legislative in materia.

^ ^ ^ ^ ^

PER LE OO.SS

VIL-FPL


PER LA PARTE PUBBLICA

Redatto il presente, letto approvato si sottoscrive.

Il Presidente

Giuseppe Polverini

1. *Luigi Messo* Componente
2. *Mario Lupo* Componente
3. *Michela Scatena* Il Direttore Tecnico

**AZIENDA SPECIALE SILVO PASTORALE
NICOSIA**

Deliberazione inviata al Comune di Nicosia in data 03/02/2016 con nota n°. 84 Posizione I - 1- 8

COMUNE DI NICOSIA
Ufficio di Segreteria
CERTIFICAZIONE DI AVVENUTA AFFISSIONE

N°. _____ di prog. _____

Si certifica che la presente delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line del Comune nei modi e termini di legge dal _____ al _____.

Nicosia, li _____

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

**AZIENDA SPECIALE SILVO PASTORALE
NICOSIA**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi delle disposizioni vigenti in materia

Nicosia, li

Il Presidente

Per copia conforme all' originale.

Nicosia, li

Il Direttore Tecnico

Il Presidente