

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Lenna per l'anno 2015 –
(parte economica)**

il giorno 22.12.2015 alle ore 20,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Purcaro dr. Antonio Sebastiano – Segretario Comunale

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

OO.SS.FPS CISL – NATALINO COSENTINO

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.
Oberti Margherita – dipendente comunale

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il preaccordo integrativo C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di LENNA con le precisazioni che seguono:

- Il presente accordo riguarda unicamente la parte economica, nel mentre si richiama integralmente il Contratto siglato in data 19.12.2011 per il biennio 2011-2012, valevole anche per il corrente anno;
- Alla liquidazione degli istituti previsti nel presente contratto si provvederà entro il mese di marzo 2016.

Art.1

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2015 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 2.084,00.
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali** a favore di altri enti, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)**
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare **entro il mese di Febbraio** il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno **almeno una volta l'anno** per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi**.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 2

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
 - c) compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata a consuntivo**.
2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
	Lavori di viabilità	1	€ 360,00
	Potatura alberi	1	€ 360,00
	TOTALE		€ 720,00

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 4 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 3

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500**.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **“le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione”** dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D	€
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C	€ 1.000,00
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non sia rivestita la figura di responsabile di servizio (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavoro, servizi o forniture)	€
c) Attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.	€
d) Attività di controllo sugli acquedotti comunali e relativi interventi	€ 1.600,00
e) Coordinamento raccolta differenziata	€ 600,00

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata a consuntivo.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.
6. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.
8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)				
b)	Anagrafe e stato civile	C2	1	€ 1.000,00
c)	Controllo su acquedotti e relativi interventi (gen-sett)	B6	1	€ 1.200,00
c)	Controllo su acquedotti e relativi interventi (ott-dic)	B6	1	€ 400,00
d)	Coordinamento raccolta differenziata (gen-sett)	B4	1	€ 450,00
d)	Coordinamento raccolta differenziata (ott - dic.)	B4	1	€ 150,00
	TOTALE			€ 3.200,00

9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 4

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli**.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.

3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri**:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.
4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli** interventi;
- d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;
- f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. **Alla performance organizzativa** è destinato **il 50%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente e performance del settore di appartenenza**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è **effettuata dall'apposito Nucleo o OIV**;
- c) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli **eventuali risparmi** andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, se permesso dalla vigente normativa, altrimenti resteranno nella disponibilità dell'ente;
- d) entro il mese di **marzo** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.

7. Il restante **50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
- b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- f) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: **€ 4.150,25**.

ART. 5

indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli **importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004**.
2. **Non sono detratte** dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il **personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro**.
3. Per l'anno 2013 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un **totale annuo complessivo di € 1.915,00**

ART. 6

Progressioni economiche orizzontali

1. Le progressioni economiche orizzontali saranno attribuite con effetto dall'1/01/2015, nel limite delle somme all'uopo destinate, definite al successivo comma 6, secondo le modalità stabilite nel presente articolo.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. Alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, anno 2015, potranno partecipare i dipendenti in servizio al 31/12/2014 in possesso di un requisito di un periodo minimo di permanenza effettiva di servizio nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, maturati alla data del 31/12/2014. Per partecipare alla selezione è, altresì, richiesto il possesso di una valutazione nel triennio precedente ed una media della valutazione, nello stesso triennio, superiore almeno al 75 % del punteggio massimo attribuibile (100).
4. La progressione orizzontale è attribuibile, nell'ambito delle risorse disponibili, ad $\frac{1}{4}$ del personale avente i requisiti per ciascuna categoria A, B, C, D, con arrotondamento all'unità superiore.

5. Le graduatorie sono formate, per ciascuna categoria, sulla base del punteggio conseguito nelle schede di valutazione considerando la media della valutazione dei tre anni precedenti a quello cui si riferisce la progressione orizzontale e cioè il triennio 2012-2013-2014. A parità di punteggio nell'ambito della medesima categoria avrà diritto alla progressione il dipendente con più anzianità di servizio nella pubblica amministrazione anche maturata in categorie inferiori. In caso di ulteriore avrà diritto alla progressione il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente, ed in caso di ulteriore parità il dipendente che ha conseguito il punteggio più alto nell'ultimo triennio considerato.

6. La graduatoria è unica per ciascuna categoria. Si procede all'assegnazione della progressione partendo dal primo in graduatoria della categoria A e proseguendo con i primi nelle graduatorie delle categorie B, C, D e a seguire i secondi di ciascuna categoria e poi i terzi e così via, **fino ad esaurimento del fondo all'uopo destinato**, e comunque senza superare la quota di ¼ del personale interessato, con arrotondamento all'unità superiore.

7. Le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si concludono entro il 30/04/2016.

8. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

9. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- **cessato dal servizio;**
- **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
- che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**

10. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.**

11. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra **quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare.**

5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 4.528,82

Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 1.778,56
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009 (a valere dal 2009 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria) progressioni per il 2010	€ 502,35
IMPORTO TOTALE	€ 6.809,73

Art. 7

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad **€ 19.192,03** risulta, pertanto, per l'anno 2015 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di comparto	€ 1.915,00
Progressioni orizzontali in godimento	€ 6.809,73
TOTALE	€ 8.724,73
Compenso per attività disagiate.	
Indennità di turno.	
Indennità di rischio.	€ 720,00
Indennità di reperibilità.	
Indennità di maneggio valori.	
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	
Compenso per particolari responsabilità	
Compenso per specifiche responsabilità	€ 3.200,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	
Retribuzione di posizione e di risultato:	
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 1.397,05
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato (compensi ISTAT).	
Risorse destinate ai messi notificatori	
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 4.150,25
TOTALE	€ 9.467,30
Risorse art.15, comma 5	€ 1.000,00
TOTALE generale	€ 19.192,03

1. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004, qualora la vigente normativa lo permetta, altrimenti rimarranno nella disponibilità dell'ente.

2. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

3. **Si conviene che le risorse aggiuntive ex-art.15, comma 5, CCNL vengono utilizzate per la gestione in economia delle emergenze atmosferiche (rimozione della neve strade comunali): criterio premiale € 25,00/operatore per disponibilità giornaliera fino ad massimo di € 500,00 – cui si aggiunge il compenso per lavoro straordinario.** Le risorse aggiuntive ex-art.15, comma 5, se non utilizzate costituiranno economie di bilancio.

Art.8

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

dr. Antonio Sebastiano Purcaro

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Oberti Margherita

Per i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Natalino Cosentino