



## STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito della Deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 13.8.2015, esecutiva a tutti gli effetti di legge, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - CDI 2015 (primo stralcio) - di cui all'ipotesi definita dalla delegazione trattante in data 23.7.2015, il giorno 25.8.2015, alle ore 10,00, nel palazzo comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Roseto degli Abruzzi**, rappresentata dal Dirigente direttore di ragioneria, Dott.ssa Rosaria Ciancaione - **Presidente**

e

- la **delegazione di parte sindacale**, rappresentata da:

### Sindacati territoriali

Sig. Amedeo Marcattili - C.G.I.L./F.P. ....

Sig. Andrea Salvi - C.I.S.L./F.P. ....

Sig. Alfiero Antonio Di Giammartino - U.I.L./F.P.L. ....

Sig. Enzo Paolini - DICCAP /SULPM CONF.S.AL (Assente)

### R.S.U.

Sig. Gabriela Di Stefano (U.F.S.A.I.C.) .....

Sig. Paolo Geminiani .....

Sig. Anna Vaccari .....

Sig. Paola Forcella (NAUSTIA) .....

Sig. Paolo Palazzese .....

Sig. Piero tardivo .....

Sig. Marcello Mancini .....

Sig. Lorena Marcelli .....

Sig. Giuliana Micolucci .....

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comune di Roseto degli Abruzzi (esclusa la dirigenza), nel testo che segue, composto da n. 38 articoli, dalle appendici nn. 1 e 2, nonché dagli allegati A) e B) riferiti alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2015 (primo stralcio).

Il Contratto conserva efficacia fino alla stipula del successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, fermo restando la possibilità per ambo le parti di darne disdetta nei modi e nei termini previsti dalla normativa in vigore.

## PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

### ARTICOLO 1

#### Permessi sindacali retribuiti

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle Organizzazioni Sindacali di appartenenza ed alla RSU con le modalità previste dagli art.8,9,10 del CCNQ (Contratto Collettivo Nazionale Quadro) del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre norme previste in materia.
2. Sono inoltre previsti, in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali, oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i. L'amministrazione comunica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio
3. Le convocazioni dell'Amministrazione per la partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore.

### ARTICOLO 2

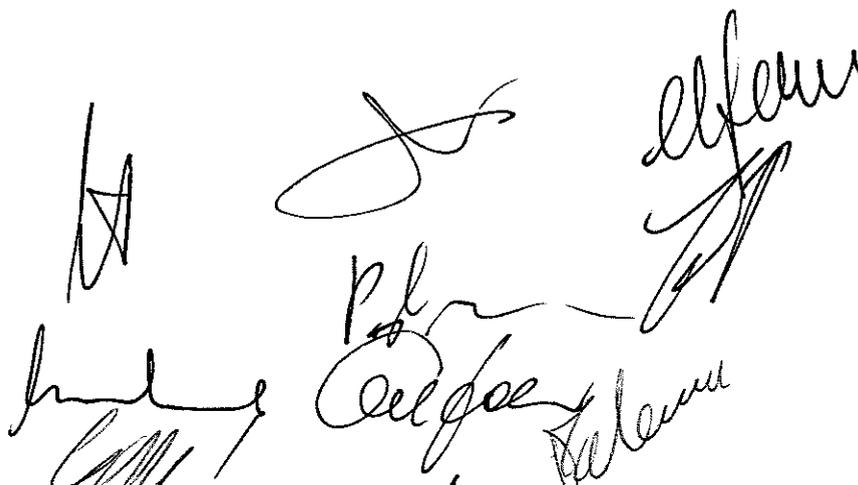
#### Convocazioni RSU

1. Le convocazioni ai componenti delle RSU facenti parte della delegazione trattante per la parte sindacale, devono avvenire secondo le modalità e i tempi previsti dal presente contratto e dal CCNQ 7 agosto 1998 e s.m.i.
2. Il tempo impegnato dagli stessi in trattative, esame, consultazioni, confronti, sarà considerato come servizio effettivamente prestato.

### ARTICOLO 3

#### Permessi Sindacali non retribuiti

1. Oltre il monte ore individuato dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modificazioni, in applicazione della legge 300/70, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art.12 del citato CCNQ, per i propri dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale. Tale richiesta deve pervenire di regola con tre giorni di anticipo.
2. Al fine di semplificare le procedure, anche in termini di copertura previdenziale, le amministrazioni non operano le trattenute nei confronti dei dipendenti ma addebitano le somme corrispondenti ai permessi, con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti, alle Organizzazioni Sindacali richiedenti.
3. Le OO.SS. interessate versano le relative somme entro i 15 giorni successivi alla richiesta, utilizzando le modalità indicate dall'Amministrazione; in caso contrario, l'Ente trattiene nella prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito del permesso.
4. I permessi retribuiti ed i permessi non retribuiti possono essere utilizzati nello stesso mese.



## ARTICOLO 4

### Assemblee

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, comunicano, di norma, almeno 3 giorni prima e, comunque, in casi particolari, entro 24 ore dalla data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali.
3. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.
4. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento sia per l'andata sia per il ritorno.

## ARTICOLO 5

### Libertà Sindacali

1. Il Diritto a disporre di una sede presso l'Ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni delle informazioni ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ 7 agosto 1998 e s.m.i., è esteso alla R.S.U.

## ARTICOLO 6

### Esercizio delle attività Sindacali

1. Ai sensi dell'art. 3, c. 32, della Legge 24.12.1993, n. 537, ai dipendenti comunali si applica la Legge 20.05.1970, n. 300 e s.m.i.
2. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali non disapplicate dai Contratti Collettivi Nazionali continuano ad operare.
3. Eventuali ulteriori accordi collettivi nazionali in materia di gestione delle attività sindacali, trovano immediata e piena applicazione, superando, qualora in contrasto, le norme del presente contratto.

## ARTICOLO 7

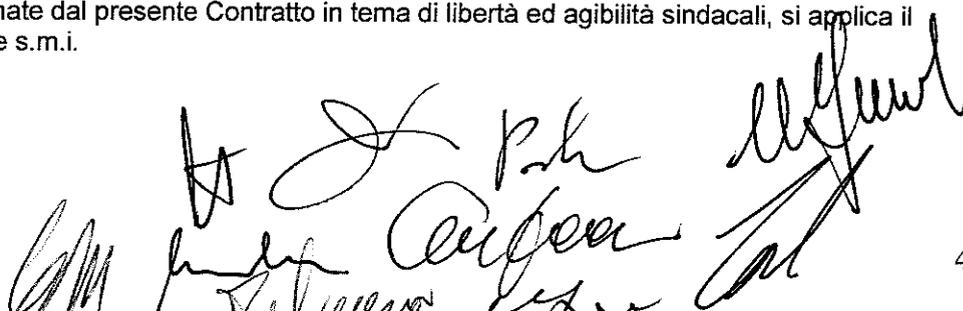
### Diritti e agibilità Sindacali

1. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
2. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le RSU, le parti concordano di individuare sul posto di lavoro punti di collegamento telematico e di fax in ricezione, dove i soggetti sindacali possano ritirare le comunicazioni a loro dirette.  
Fax: 085 89453 670  
e-mail: [rsu@comune.roseto.te.it](mailto:rsu@comune.roseto.te.it)
3. Annualmente, il servizio preposto (ufficio personale) predispone il prospetto contenente le ore di permesso sindacale, di cui possono usufruire i rappresentanti sindacali e le organizzazioni territoriali per i distacchi.

## ARTICOLO 8

### Parti non disciplinate

1. Per le parti non disciplinate dal presente Contratto in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ 7 agosto 1998 e s.m.i.



## ARTICOLO 9

### Modalità

1. L'amministrazione fornirà tutte le informazioni periodicamente, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica e la gestione delle risorse umane, nonché la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche, anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge;
2. In ogni caso, annualmente, prima della predisposizione del bilancio, sarà effettuata una riunione d'informazione riguardante la programmazione dell'attività dell'ente, l'analisi dell'impostazione delle spese per l'anno successivo e l'andamento dei processi occupazionali;
3. La convocazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL di tali riunioni, sarà formalizzata - ed eventualmente accompagnata dalla documentazione - almeno 7 giorni prima dell'approvazione del bilancio;
4. Il materiale oggetto d'informazione dovrà essere fornito in forma scritta o anche su supporto informatico a meno che non si ritenga possibile un adeguato approfondimento durante lo svolgimento degli incontri;
5. Su tutte le materie oggetto di concertazione, si terranno appositi incontri per la loro trattazione e, pertanto, il presente accordo sostituisce la richiesta di attivazione scritta ai sensi dell'art 6 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i. Si stabilisce che le materie oggetto di concertazione saranno trattate in data concordata tra le parti;
6. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti, sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino, congiuntamente, argomenti fra loro collegati, oggetto, rispettivamente, di concertazione o di contrattazione;
7. Tutti i verbali della delegazione trattante riguardanti accordi, contratti e incontri, saranno consultabili e stampabili dal sistema informativo interno e dal sito istituzionale internet [www.comune.roseto.te.it](http://www.comune.roseto.te.it).

## ARTICOLO 10

### Tempi

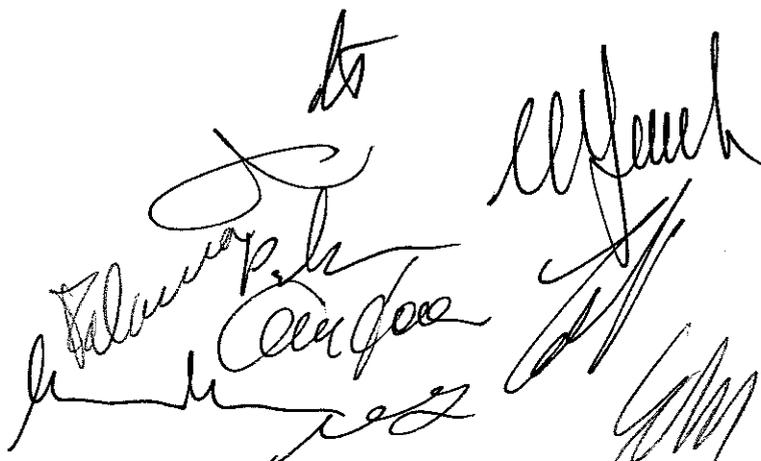
1. Il presente contratto ha durata quadriennale e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti mediante raccomandata da inviare almeno tre mesi prima dalla scadenza.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, l'ultimo periodo del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004.
3. In caso di stipula di ulteriori intese/contratti a livello nazionale, anche correttive/i del vigente CCNL, le parti si incontrano entro un mese dall'entrata in vigore, anche al fine di procedere all'eventuale modifica e/o integrazione del presente contratto.
4. In ogni caso lo stato di attuazione del presente contratto sarà monitorato con cadenza semestrale. A tal proposito, le parti s'incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, anche al fine di apportare eventuali integrazioni e/o modificazioni.
- 5.

## ARTICOLO 11

### Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- 1) Contrattazione;
- 2) Concertazione;
- 3) Consultazione;
- 4) Informazione;
- 5) Procedure di conciliazione;
- 6) Forme di partecipazione



## ARTICOLO 12

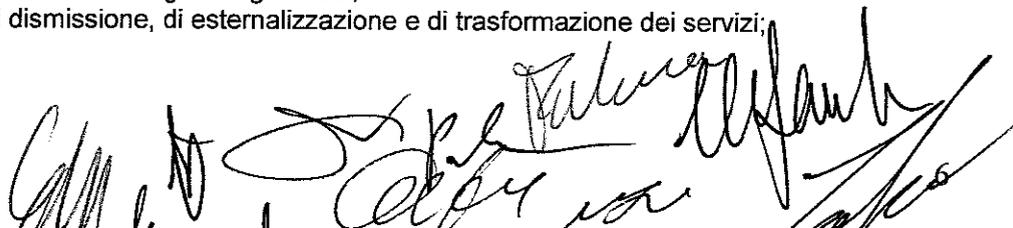
### Contrattazione integrativa - Concertazione - Consultazione

- 1) In sede di Contrattazione Decentrata Integrativa annuale (C.D.I.), le parti dispongono l'utilizzazione delle risorse finanziarie per le "politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività" (risorse decentrate), indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004 (risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità), nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, così come modificato ed integrato, in particolare, dagli artt. 36, 37 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i.
- 2) In sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.), le parti individuando i criteri e le modalità di riparto delle risorse decentrate e di quelle che la legge destina alle incentivazioni, quali, progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, Mod. 730, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, calamità naturali, PDZ ed altri servizi sociali, fondi ministeriali servizi anagrafici per diritto di soggiorno cittadini UE, (oltre le finalità sociali definite dalla Legge), ristrutturazione/riorganizzazione servizi, ecc...
- 3) Con il C.C.D.I., inoltre, sono regolati:
  - ✓ Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi;
  - ✓ Criteri generali delle metodologie permanenti di valutazione, ivi compresi i criteri per l'attribuzione selettiva delle progressioni orizzontali;
  - ✓ La riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore;
  - ✓ Modalità di gestione delle eccedenze di personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali (art. 4, c. 2, lettera l, CCNL 1.4.99, nel rispetto delle procedure previste dall' art. 33 del DLg. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i.);
  - ✓ Programmi delle attività formative e di riqualificazione ed aggiornamento del personale;
  - ✓ Linee di indirizzo e criteri per migliorare l'ambiente e la sicurezza dei luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - ✓ Le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche e dalla domanda dei servizi;
- 4) Nell'ambito della concertazione, nelle materie previste dall'art. 6 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i., la determinazione dei criteri generali per le politiche dell'orario di servizio deve garantire un adeguato funzionamento delle attività e, quindi, la piena efficienza ed efficacia del lavoro degli uffici/servizi, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione di competenze ed interventi;
- 5) Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate, da parte dei dirigenti e dei responsabili del servizio AA.GG. e di P.M., particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal servizio pomeridiano;
- 6) Dovrà, comunque, essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli di età scolare;
- 7) La consultazione si attiva per l'organizzazione e per la disciplina degli uffici, nonché per la consistenza e la variazione della dotazione organica (art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.).

## ARTICOLO 13

### Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a trattativa collettiva decentrata integrativa.
3. Per una compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
  - iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
  - iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
  - eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi;



## ARTICOLO 14

### Servizi Associati

1. Eventuali servizi svolti in forma associata, consortile, ceduti a terzi o comunque denominati, sono oggetto di contrattazione decentrata.

## ARTICOLO 15

### Procedure di conciliazione

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le R.S.U. e la parte pubblica si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa. La norma di interpretazione autentica integra l'articolo del C.C.D.I. contestato dalla sua entrata in vigore (ex TUNC)

## ARTICOLO 16

### Forme di partecipazione – monitoraggio e verifiche

1. Le parti possono concordare di istituire commissioni bilaterali paritetiche, ovvero osservatori, al fine di formulare proposte e raccogliere dati sulle seguenti materie:
  - *organizzazione nel lavoro;*
  - *ambiente;*
  - *igiene e sicurezza;*
  - *servizi sociali.*
2. Gli organismi non hanno funzione negoziale; di norma sono paritetici e devono avere un'adeguata rappresentanza femminile.

## ARTICOLO 17

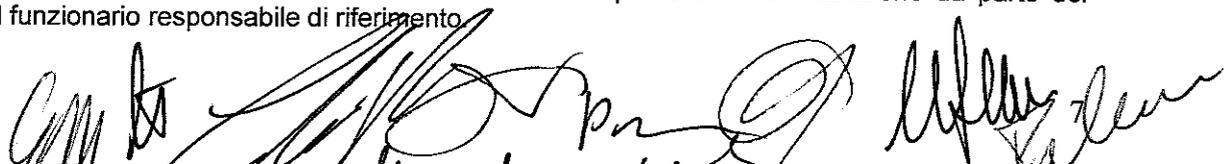
### Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi

1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o al mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. E' garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

## ARTICOLO 18

### Orario di servizio

1. E' garantita la più ampia flessibilità in ordine al recupero di permessi e ritardi sull'orario di lavoro. A richiesta del dipendente, il recupero potrà avvenire in tutti i giorni della settimana (dal lunedì al sabato), senza particolari vincoli di orario, fermo restando la formale e preventiva autorizzazione da parte del dirigente o del funzionario responsabile di riferimento.



## ARTICOLO 19

### Calendario dell' asilo nido

1. Il calendario scolastico dell'asilo nido sarà definito in apposito incontro di concertazione da tenersi prima dell'inizio dell'anno scolastico.

## ARTICOLO 20

### Andamento dei processi occupazionali

1. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. , previa consultazione delle organizzazioni sindacali.

## ARTICOLO 21

### Riduzione orario di lavoro

1. L'orario di lavoro per il personale turnista di cui all'art. 22 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. è ridotto a 35 ore a decorrere dalla data di entrata in vigore del CCDI 2011 – 2014.

## ARTICOLO 22

### Riassegnazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate non utilizzate (economie) al termine di ciascun esercizio finanziario, sono attribuite al personale nell'ambito della Contrattazione Decentrata Integrativa dell'anno successivo, compatibilmente con la normativa in vigore.

## ARTICOLO 23

### Prevenzione Sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. I problemi da trattare in ordine alla prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 9.4.2008, n. 81 e s.m.i., vanno individuati in accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) In tale sede sono proposti programmi di miglioramento o di risoluzione di problemi specifici, con particolare attenzione alla salubrità di tutti gli ambienti di lavoro, alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei, verificando anche le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di quanti percepiscono indennità di disagio e rischio;
2. Attraverso una ricognizione precisa delle problematiche in argomento, saranno concordati tempi e modalità per l'attivazione degli interventi, ivi compresa l'istituzione di centri di ascolto aziendale a tutela della salute dei lavoratori, utilizzando personale qualificato;
3. In questo ambito vanno predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e la verifica dell'applicazione delle norme riferite al superamento delle barriere architettoniche.

## ARTICOLO 24

### Rappresentanti per la sicurezza

1. I rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) di cui agli artt. 47 e successivi del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e s.m.i. sono eletti dalla RSU.



## ARTICOLO 25

### Mobbing

1. Per combattere il fenomeno del "mobbing", inteso come forma di violenza morale e/o psichica del datore di lavoro e/o di altri dipendenti nei confronti di uno o più lavoratori (*serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento*), le parti stabiliscono di dare piena e completa attuazione alle previsioni di cui all'art. 8 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i, fermo restando l'attività del "servizio di prevenzione e protezione dai rischi" ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

## ARTICOLO 26

### Pari Opportunità

1. Per l'attivazione di misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'Ente, ai sensi del D. Lgs. 11.4.2006, n. 198 e s.m.i., le parti si impegnano in sede di contrattazione decentrata integrativa a dare piena e completa attuazione alle previsioni di cui all'art 19 del CCNL 14.9.2000 e s.m.i.

## ARTICOLO 27

### Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

1. Nel caso in cui si dovesse determinare un esubero di personale in servizio (al riguardo l'amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva), la gestione di tali eccedenze verrà attuata secondo le procedure previste dagli articoli 33 e 34 del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. , in base a modalità che saranno appositamente contrattate.
2. Si stabilisce, fin d'ora, che prima di arrivare a qualsiasi decisione che possa determinare eccedenze di personale, l'amministrazione utilizzerà i dipendenti interessati in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi di aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento. In presenza di tali problematiche sarà attivata, in ogni caso, la contrattazione decentrata integrativa.

## ARTICOLO 28

### Buoni pasto

1. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9.5.2006 e sm.i., in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dell'attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, nonché dell'impossibilità di introdurre modifiche nell'organizzazione del lavoro senza penalizzare la qualità dei servizi, i dipendenti dei servizi P.M., biblioteca, asilo nido e servizi di igiene ambientale (igiene e pubblica incolumità/vigilanza), possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti collocata in coda all'orario mattutino o a quello pomeridiano, per due volte alla settimana (martedì e giovedì), con attribuzione del relativo buono pasto. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale possono essere individuate e/o rimodulate le figure professionali individuate nel presente CCDI.

## ARTICOLO 29

### Diritto allo studio

1. E' garantita la piena attuazione delle norme per il diritto allo studio a tutti i dipendenti secondo i criteri oggettivi stabiliti dalle norme vigenti in materia



## ARTICOLO 30

### Telelavoro

1. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, possono essere individuate le posizioni di lavoro interessate a forme sperimentali di telelavoro, per periodi di tempo determinati, riguardanti le prestazioni lavorative a carattere esclusivamente interno, che siano compatibili con l'organizzazione dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, del CCNL 14.9.2000 e s.m.i.
2. Le spese relative alla creazione delle postazioni di lavoro, nonché della gestione e manutenzione sono ad esclusivo carico dell'Ente, tenuto, inoltre, al finanziamento di specifici ed adeguati progetti di formazione ed aggiornamento del personale interessato.

## ARTICOLO 31

### Monitoraggio e verifiche

1. Per l'applicazione del presente contratto la delegazione trattante potrà riunirsi periodicamente a richiesta della parte sindacale o su iniziativa della parte pubblica per svolgere le necessarie attività di monitoraggio/verifiche.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER LA LOTTA CONTRO IL LAVORO DEI BAMBINI

Le parti si impegnano a combattere il fenomeno dello sfruttamento minorile. Al riguardo, nell'ambito delle specifiche competenze istituzionali, l'Amministrazione propone specifici programmi d'intervento sia di carattere informativo sia preventivo sia repressivo.



## PARTE SECONDA – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### ART. 32

#### **Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Risorse decentrate)**

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i. (risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità), nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, così come modificato ed integrato, in particolare, dagli artt. 36, 37 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i., sono quantificate annualmente in sede di contrattazione decentrata (C.D.I.), ai sensi dell'art. 5, 1<sup>a</sup> comma, ultimo periodo, del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i.
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione (progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, Mod. 730, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, calamità naturali, PDZ ed altri servizi sociali, fondi ministeriali servizi anagrafici per diritto di soggiorno cittadini UE, *ristrutturazione/riorganizzazione servizi ecc...*) sono quantificate a consuntivo, in relazione alle somme effettivamente incassate e liquidate al personale interessato in ciascuna annualità, sulla base degli specifici regolamenti o sotto forma di compenso per lavoro straordinario o altra forma di remunerazione stabilita in sede di assegnazione dei fondi.
3. Per l'anno 2015 la consistenza del fondo e le relative modalità di utilizzo sono riportate nelle tabelle A) e B) allegata (primo stralcio).

### Art. 33

#### **Economie di gestione**

1. Le economie di gestione sono stimate a preventivo e certificate a consuntivo, sulla base delle relazioni prodotte dai dirigenti dei vari settori e dai responsabili del servizio AA.GG e del servizio P.M., asseverate dal Nucleo di Valutazione.
2. I criteri per il calcolo delle economie di gestione, sono preventivamente stabiliti dai dirigenti, di concerto con il Nucleo di Valutazione o organismo equivalente ed eventualmente aggiornati annualmente con riferimento agli obiettivi indicati nel P.E.G.

### ART. 34

#### **Utilizzazione delle risorse decentrate**

1. Le risorse complessivamente definite all'art. 32 del presente Contratto Collettivo Decentrato sono destinate:

**A) fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi (Merito e professionalità):**

Le risorse decentrate destinate a tale categoria, sono ripartite a ciascun dirigente – centro di responsabilità - sulla base degli obiettivi assegnati con il P.E.G. o con specifici atti di variazione del P.E.G. e con l'approvazione di progetti /P.M.S (Piani di lavoro). Esse sono finalizzate, quindi, a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali. La conferenza dei dirigenti, integrata dai responsabili del servizio AA.GG. e del servizio P.M., indica le risorse da attribuire a ciascun centro di responsabilità, da sottoporre all'approvazione da parte dell'organo di governo - laddove non sia già definito con appositi P.M.S. o progetti - nell'ambito del budget a ciò destinato in sede di contrattazione decentrata. La liquidazione dei compensi è effettuata da ciascun dirigente responsabile, sulla base della metodologia permanente di valutazione, tenendo conto che per i Piani di lavoro aventi durata inferiore all'anno (di norma piani che riguardano il periodo estivo) i compensi sono liquidati entro due mesi dalla

conclusione mentre per i piani di lavoro che investono l'intero anno i compensi sono liquidati entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

**B) fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica orizzontale (Merito e professionalità)**

Le risorse decentrate destinate alla progressione economica orizzontale saranno attribuite in base al periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati definito nella metodologia permanente di valutazione. La progressione potrà essere attribuita al 20% del personale in servizio alla data del primo gennaio di ciascun anno, con arrotondamento all'unità superiore, nell'ambito di ciascuna categoria e centro di responsabilità. Per eventuali nuovi assunti, la prima progressione potrà essere attribuita dopo due anni di effettivo servizio – Il fondo accoglie gli importi ad personam riassorbibili con successive progressioni orizzontali ex art. 15, c. 2, ccnl 31.3.1999

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate)..

**C) fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato (Merito e professionalità)**

Il fondo è destinato a remunerare l'area delle posizioni organizzative istituita dal regolamento degli uffici e dei servizi. La consistenza del fondo è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, previa individuazione, da parte dell'Organo di governo dell'Ente, delle posizioni nei vari settori/Servizi. La posizione Organizzativa è attribuita con Determinazione del dirigente competente ad un dipendente di cat. "D". Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato annuale, i dirigenti applicano il sistema di valutazione permanente di valutazione. Le misure dei compensi stabilite per le posizioni organizzative attribuite restano confermate e corrisposte al personale interessato fino all'approvazione della contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno successivo e, comunque, non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, salvo conguaglio dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate)..

**D) Fondo per indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo**

Il fondo è destinato a remunerare le indennità specifiche in argomento, secondo la disciplina prevista dal D.P.R. 268/87, dal DPR 347/83, dal D.P.R. 333/90, dal CCNL 14.9.2000 e s.m.i., le cui misure, se non stabilite nei contratti collettivi nazionali, sono definite in sede di contrattazione decentrata integrativa. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti in sede locale, laddove tale clausola sia espressamente prevista nei contratti nazionali.

Le categorie interessate ai compensi in questione, sono le seguenti:

- compenso mensile per *turnazione servizio di polizia municipale*;
- compenso mensile per *indennità di rischio* al personale dei servizi di *nettezza urbana* (netturbini e autisti), *cimiteriali* (custodi-necrofori), *operai/e autisti M.O.C.*, addetti alla manutenzione, addetti alla pulizia e figure diverse equivalenti;
- compenso mensile per *reperibilità* al personale addetto ai servizi di *stato civile*, *Centro Elaborazione Dati – Unità centrale - protezione civile e cimiteri*;
- compenso per maneggio valori* al personale dell'area economico finanziaria (in media n. 6 dipendenti), dei servizi demografici (in media n. 2 dipendenti) e del servizio di P.M. (in media n. 4 dipendenti), adibito in via continuativa ad attività che comportino maneggio di valori di cassa, da liquidare a cura del dirigente del servizio finanziario entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- compenso mensile per lavoro ordinario notturno, festivo e notturno festivo*, al personale del servizio di *nettezza urbana*;

I compensi mensili spettanti in relazione alle prestazioni effettivamente rese per gli istituti contrattuali di cui sopra, sono confermati e corrisposti al personale interessato fino all'approvazione della contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno successivo e, comunque, non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, salvo conguaglio dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).



**E) Fondo per la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**

Il fondo è destinato a remunerare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Le misure dei singoli compensi, sono stabilite in sede di contrattazione decentrata annuale. Per l'anno 2015 fino a diverso accordo in sede di contrattazione decentrata, continuano ad essere corrisposti i seguenti compensi stabiliti con le contrattazioni degli anni precedenti:

- Compenso mensile di € 67,00 per prestazioni lavorative che coprono i servizi dal lunedì al sabato implicanti la presenza del personale per due sabati in ciascun mese (Personale Asilo nido, personale amministrativo Polizia Municipale, Personale biblioteca, Personale Segreteria del Sindaco/URP –Personale servizi demografici) –  
In sede di contrattazione decentrata il compenso mensile puo' essere trasformato in compenso giornaliero per ciascun rientro nella giornata di sabato, nella misura massima di € 30,00/sabato.
- Compenso giornaliero di € 6,00 per prestazioni lavorative svolte in condizioni particolarmente disagiate - servizi N.U. (netturbini e autisti M.O.C.), trasporto scolastico (autisti e assistenti scuolabus), servizi di manutenzione (operai e autisti M.O.C.), mobilità organi istituzionali (autista), custodia impianti (custodi), pulizia uffici e figure equivalenti
- Compenso orario di € 12,00 per prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di servizio ordinario del personale preposto alla guida e assistenza scuolabus, alla mobilità degli organi istituzionali, all'assistenza alle sedute del Consiglio Comunale, alla segreteria particolare del Sindaco per l'assistenza alle sedute della Giunta Comunale/riunioni del Sindaco/Assessori, all'apertura, chiusura e assistenza alle riunioni che si tengono nella villa comunale, alla custodia degli impianti sportivi ed all'apertura e chiusura dei cancelli dei cimiteri

I compensi mensili/giornalieri/orari spettanti in relazione alle prestazioni effettivamente rese per gli istituti contrattuali di cui sopra, restano confermati e corrisposti al personale interessato fino all'approvazione della contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno successivo e, comunque, non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, salvo conguaglio dal primo gennaio dell'anno di riferimento. (parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

**F) Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Merito e professionalità)**

Il fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'Ente al personale di cat. B, C e D (non titolare di posizione organizzativa), in base ad un compenso annuo da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.500,00/ anno ex art. 36, c. 1, CCNL 22.1.2004 e s.m.i. Per l'anno in corso vengono confermate le seguenti misure:

- dipendenti di cat. D non titolari di P.O. € 2.500,00/anno
- dipendenti di cat. C € 1.500,00/anno

*Il fondo è, inoltre, destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'Ente al personale di cat. B, C e D, derivanti dalle funzioni di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale, nonché di responsabile dei tributi, di addetto agli uffici URP, di messo notificatore per la funzione di ufficiale giudiziario e di addetto ai servizi di protezione civile, in base ad un compenso annuo non superiore ad € 300,00/anno ex art. 36, c. 2, CCNL 22.1.2004. In sede di prima applicazione al personale individuato sarà attribuito il compenso a decorrere dall'1.1.2015, quale risulterà in sede di contrattazione decentrata relativa al secondo stralcio.*

Le misure dei compensi stabilite per le specifiche responsabilità attribuite restano confermate e corrisposte al personale interessato fino all'approvazione della contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno successivo e, comunque, non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, salvo conguaglio dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

### **G) Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge**

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, Mod. 730, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, calamità naturali, PDZ ed altri servizi sociali, fondi ministeriali servizi anagrafici per diritto di soggiorno cittadini UE, *ristrutturazione/riorganizzazione servizi*, ecc...), saranno attribuite e liquidate in base a specifici regolamenti o sotto forma di compenso per lavoro straordinario o altra forma di remunerazione stabilita in sede di assegnazione/erogazione dei fondi. Entro il mese di maggio di ciascun anno, con riferimento all'anno precedente, sarà effettuata la verifica sulla consistenza dei fondi e sull'avvenuta liquidazione al personale interessato ai compensi, secondo le modalità ed i criteri prestabiliti.

(Parte aggiuntiva del fondo per le risorse decentrate da contabilizzare a consuntivo)

### **H) Indennità per il personale educativo dell'asilo nido**

Il fondo è destinato a remunerare l'indennità prevista per 10 mesi dall'art. 31 del CCNL 14.9.2000 spettante al personale educativo dell'asilo nido, a decorrere dal 31.12.1999, nonché quella prevista, a decorrere dall'1.1.2001, dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001.

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

### **I) Incentivi di produttività messi notificatori**

Il fondo è destinato ad incentivare la produttività dei messi notificatori, con compensi pari al 20% delle somme effettivamente versate nelle casse dell'Ente dall'amministrazione finanziaria per ogni notifica effettuata dai messi notificatori stessi (art. 54 CCNL 14.9.2000 e s.m.i.).

(Parte aggiuntiva del fondo per le risorse decentrate da contabilizzare a consuntivo)

### **L) indennità di comparto**

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4, lettera b), del CCNL 22.1.2004 e s.m.i. (parte stabile del fondo per le risorse decentrate)

### **M) Compenso per lavoro straordinario**

Le risorse destinate al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 38 del CCNL 14.9.2000 e s.m.i., già ridotte del 3%, a partire dal 31.12.1999 (art. 14 CCNL 1.4.1999), sono fissate in € 70.134,85/anno.

Entro il termine di ciascun anno, la conferenza dei dirigenti, stabilisce, per l'anno successivo, in relazione a necessità indifferibili ed urgenti, la quota di fondo (fino all'80%), da attribuire a ciascun centro di responsabilità (settori, servizio AA.GG e servizio P.M.). La restante quota del fondo, è attribuita entro il mese di settembre di ciascun anno, previo monitoraggio e relativa conferenza dei dirigenti, o in periodo precedente, qualora si verificano eventi particolarmente eccezionali. In caso la Conferenza dei dirigenti non proceda a formalizzare il riparto del fondo resta valido quanto stabilito nell'ultimo atto di riparto.

Con cadenza quadrimestrale, la parte pubblica s'incontra con la parte sindacale, per individuare eventuali soluzioni che possano permettere un'ulteriore riduzione del ricorso al lavoro straordinario, anche con riferimento all'istituto giuridico della "banca delle ore", introdotto dall'art. 38-bis del CCNL 14.9.2000. In tale sede la parte pubblica presenta apposito prospetto riepilogativo dello straordinario compiuto dal personale, suddiviso per servizio.

In ogni caso, lo straordinario dovrà essere preventivamente disposto e preventivamente autorizzato da ciascun dirigente/funzionario responsabile, con appositi provvedimenti debitamente motivati, fermo restando che all'obbligo delle prestazioni deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento del compenso con lo stipendio del mese successivo, la cui liquidazione è disposta con Determinazione del dirigente dell'ufficio personale sulla scorta delle autorizzazioni dirigenziali e dei riscontri eseguiti mediante la procedura informatica in dotazione (controllo presenze). La liquidazione dello straordinario effettivamente prestato ed autorizzato per i primi tre mesi dell'anno non subisce interruzioni anche in caso di contrattazione decentrata integrativa annuale non ancora approvata.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire, previa autorizzazione del dirigente di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

ART. 35

**Norma di perequazione**

1. I dipendenti che percepiscono incentivi e/o compensi per attività e prestazioni previste da specifiche norme di Legge di cui alla lettera G art. 34, superiori annualmente ad € 5.164,57, non possono percepire premi o compensi ulteriori afferenti il fondo per le risorse decentrate in ordine alle fattispecie previste dalle lettere A) ed E) dello stesso articolo 34. La verifica è effettuata a consuntivo (in base al principio di cassa) ed eventuali somme indebitamente percepite sono conguagliate con il primo pagamento utile e riversate sul fondo per l'incentivazione della produttività generale ed il miglioramento dei servizi.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'M. M.' and another that appears to be 'K. M.'.

## PARTE TERZA – DISPOSIZIONI VARIE

### ART. 36

#### Metodologia permanente di valutazione

1. Le parti convengono che il **sistema di valutazione** costituisce il perno delle politiche di gestione del personale, sia negli istituti dove la valutazione è considerata lo strumento prioritario di valorizzazione della professionalità acquisita (progressione orizzontale), sia dove la stessa è strumento del più ampio processo di selezione. Tale processo è correlato, in via ordinaria, a esigenze organizzative, ed è sensibile, in misura preminente, all'accertamento del **miglioramento della qualità delle prestazioni, anche in diretta connessione alle attività di formazione.**
2. **Sistema permanente di valutazione e sistema di formazione, costituiscono, pertanto, i fattori cardine per la valorizzazione delle risorse professionali di tutto il personale.**
3. Il Sistema deve essere caratterizzato da principi di **pari opportunità**, di **equità** nelle occasioni di accesso di **selettività**, con conseguente affermazione del valore decisivo affidato, in particolare, alla responsabilità della dirigenza, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 31.3.1999 e s.m.i.
4. I criteri definiti con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (appendice n. 1) possono formare oggetto di rivisitazione entro il 31 ottobre di ciascun anno.

### ART. 37

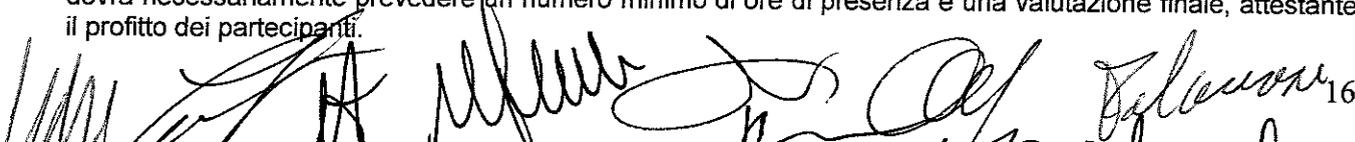
#### Selezioni per passaggio tra categorie (concorsi pubblici con riserva all'interno)

1. Le parti concordano sulla **preferenzialità del ricorso al mercato interno del lavoro**, come strumento di incontro tra fabbisogni organizzativi e valorizzazione delle risorse interne.
2. Il documento di programmazione triennale delle assunzioni rappresenta il punto di incontro fra tali esigenze, ossia lo strumento di individuazione dei bisogni dell'organizzazione, nell'orizzonte temporale considerato e delle professionalità esistenti nell'organizzazione stessa, anche in considerazione dell'attivazione di corsi di formazione professionale.
3. Nel Piano delle assunzioni, quindi, sono definiti i posti da bandire all'esterno con la riserva del 50% per il personale interno (minimo due posti per ciascun profilo professionale bandito, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla legge per l'accesso al posto messo a concorso)

### ART. 38

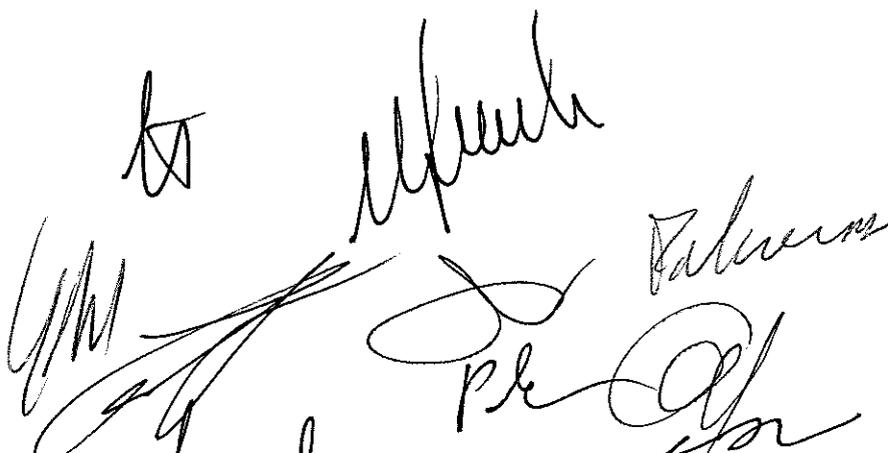
#### Sviluppo delle attività di formazione

1. Il piano annuale di formazione del personale è finanziato con apposito stanziamento di bilancio, secondo previsioni di contratto e di legge.
2. Lo stanziamento finanzia sia il ricorso a prestazioni esterne sia l'organizzazione di attività formative interne.
3. Le somme destinate alla formazione e non utilizzate nel corso del bilancio di competenza, compatibilmente con la normativa in vigore, andranno sommate alle risorse individuate nel bilancio successivo e saranno vincolate per le medesime finalità.
4. Fatto salvo il limite contrattuale dell'orario di lavoro, **tutti i dipendenti hanno diritto ad un credito formativo**, pari a 22 ore annuali, da utilizzare all'interno dei piani annuali di formazione.
5. In sede di conferenza dei dirigenti, integrata con i responsabili del servizio AA.GG e della P.M., sarà predisposto un programma formativo annuale che sarà oggetto di contrattazione con le rappresentanze sindacali. Tale programma interesserà l'attività di formazione di base, quella di formazione settoriale, con la partecipazione a seminari specialistici ed attività di aggiornamento. Il programma sarà operativo dopo l'approvazione da parte dell'organo di governo dell'Ente.
6. Alla formazione di base, sarà riservata, di norma, una quota pari al 20% del relativo fondo.
7. I corsi di formazione di base, in un'ottica di evoluzione e di cambiamento della P.A., investiranno tutto il personale dipendente e cureranno, essenzialmente, aspetti comportamentali e di conoscenza generale dell'attività amministrativa e di contatto con il cittadino. Essi si svilupperanno attraverso un percorso che dovrà necessariamente prevedere un numero minimo di ore di presenza e una valutazione finale, attestante il profitto dei partecipanti.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date '16'.

8. La restante parte dello stanziamento di bilancio sarà riservata all'attività di formazione settoriale o specialistica, direttamente funzionale al servizio svolto dal dipendente.
9. L'attività formativa e di aggiornamento, essendo propedeutica ad un miglioramento dei servizi, è considerata, a tutti gli effetti, come attività lavorativa e, di norma, va espletata, durante il normale orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, per motivi organizzativi, l'eccedenza d'orario è considerata come prestazione di lavoro straordinario e liquidata a tale titolo nello stipendio del mese successivo.
10. A richiesta del dipendente, in luogo della retribuzione, saranno concessi permessi compensativi.



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller ones.

## Appendice n. 1

### Criteria per la metodologia permanente di valutazione

1. La valutazione dei dipendenti si ottiene a seguito della raccolta delle informazioni relative agli ambiti elencati in apposite schede e deve avere le seguenti caratteristiche:
- La metodologia permanente di valutazione, è portata a conoscenza di tutti i dipendenti e, ove necessario, è illustrata con specifici incontri;
  - La valutazione ha cadenza annuale ed è rivolta a tutti i dipendenti.
  - Il giudizio su ogni dipendente viene espresso dal dirigente/responsabili del servizio AA.GG. e del servizio P.M. della struttura organizzativa alla quale appartiene da almeno sei mesi continuativi.
  - La valutazione insufficiente (prima fascia di valutazione) o non adeguata al conseguimento di un beneficio, dovrà essere motivata. Il lavoratore interessato potrà essere iscritto ad appropriati corsi formativi, per il miglioramento del suo grado di professionalità e per il pieno recupero in termini di produttività, complessivamente considerata.
  - Qualora il dipendente abbia cambiato struttura organizzativa nel corso del periodo di valutazione e, pertanto, non si possa applicare il criterio di cui ai punti precedenti, il giudizio viene espresso da entrambi i dirigenti responsabili delle strutture presso cui ha prestato servizio nel periodo di riferimento;
  - Deve essere elaborato un modello unico per tutti i dipendenti, che contenga l'indicazione degli ambiti di valutazione e gli spazi per l'apposizione del giudizio;
  - La valutazione è tempestivamente comunicata al singolo dipendente, nonché al nucleo di valutazione per la verifica della congruità della valutazione stessa, in riferimento alla metodologia permanente di valutazione.
  - Le valutazioni, munite del parere di congruità da parte del nucleo di valutazione o organismo equivalente (il parere può essere sostituito dalla validazione delle schede di valutazione da parte del medesimo nucleo di valutazione o organismo equivalente) saranno raccolte dal servizio personale e saranno archiviate nei fascicoli personali, accessibili, in qualsiasi momento, esclusivamente ai dipendenti interessati e agli organi deputati all'attività di controllo e valutazione, per entrare a far parte del curriculum personale del dipendente.
  - Ad ogni elemento specifico di valutazione (*Impegno profuso e qualità della prestazione resa*) corrisponde un punteggio (**Valore Massimo Parziale - V.M.P.**) che tiene conto del peso di incidenza dello stesso elemento sulla valutazione globale attribuito a ciascuna categoria o gruppo di categorie di inquadramento
  - La somma dei punteggi attribuiti a ciascun dipendente, con riferimento agli indicatori di cui si compone ciascun elemento specifico di valutazione, costituisce il **Valore Individuale Complessivo (V.I.C.)**, che si colloca all'interno di un profilo del dipendente, suddiviso almeno nelle seguenti 4 fasce di valutazione:

Fasce di valutazione del dipendente			
Fascia I <input type="checkbox"/> (V.I.C. 0 - 50)	Fascia II <input type="checkbox"/> (V.I.C. 51 - 65)	Fascia III <input type="checkbox"/> (V.I.C. 66 - 90)	Fascia IV <input type="checkbox"/> (V.I.C. 91 - 100)
Le prestazioni non sono soddisfacenti e risultano nettamente inferiori ai risultati attesi	Sono stati raggiunti risultati attesi, in maniera parziale. Le prestazioni sono tali da evidenziare la possibilità di notevoli spazi di miglioramento	Le prestazioni sono in linea con le aspettative richieste alla posizione. Sono stati raggiunti i risultati attesi, che evidenziano una completa professionalità in molte aree di competenza	Le prestazioni sono ottime e nettamente superiori alle aspettative richieste alla posizione. Sono stati ampiamente superati i risultati attesi.

Nel conteggio delle assenze (impegno profuso), vanno escluse soltanto quelle relative ai recuperi (giornate da aggiungere a quelle effettivamente lavorate - G.L.E. scheda di valutazione):

- ✓ Giornate di assenza per recupero straordinario non pagate;
  - ✓ Giornate di assenza per recupero ferie arretrate non godute nell'anno/periodo di regolare fruizione o per prestazioni nel servizio di reperibilità (es. ferie a.p. banca del tempo o giornate festive);
  - ✓ Giornate di assenza per recupero festivi elettorali e/o calamità naturali
- (cause non dipendenti dalla volontà del dipendente ma da esigenze dell'Ente certificate dai dirigenti del settore)

Per la categoria A: accedono alla progressione economica orizzontale e, comunque, agli strumenti individuati dalla legge e dai contratti per premiare il merito e la professionalità, coloro che si sono collocati nella seconda fascia di valutazione o, naturalmente, nelle fasce superiori.

Per le categorie B e C e D: accedono alla progressione economica orizzontale e, comunque, agli strumenti individuati dalla legge e dai contratti per premiare il merito e la professionalità, coloro che si sono collocati nella terza fascia di valutazione o, naturalmente, nella fascia superiore.

## Appendice n. 2

### Criteria per l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nell' erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuali. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità del servizio coerentemente con gli obiettivi e programmi approvati dall'organo di governo dell'Ente.
2. Sulla base delle somme a disposizione, i Dirigenti e i Responsabili dei servizi AA.GG. e P.M., presentano all'Organo di Governo i piani di lavoro congruenti con gli obiettivi di PEG assegnati e con il quadro dei complessivi obiettivi di miglioramento delle prestazioni nei servizi comunali.
3. Al termine del periodo annuale di programmazione o al termine del periodo più breve individuato nel piano di lavoro, ogni dirigente presenta al nucleo di valutazione una relazione dettagliata circa i risultati ottenuti nel corso dell'anno o del periodo più breve rispetto agli obiettivi prefissati e le eventuali motivazioni del suo mancato o parziale raggiungimento, basandosi sui dati e indicatori quantitativi raccolti e sulle risultanze di eventuali indagini circa il livello di soddisfazione dell'utenza (Qualità Percepita).
4. Il Nucleo di Valutazione o organismo equivalente, esprime il proprio parere in merito ai risultati certificati dal dirigente. In presenza di parere favorevole, il dirigente procede al pagamento a saldo della quota di produttività collegata ai piani di lavoro

#### Progetti/P.M.S. (Piani di lavoro)

Sono i progetti definiti come Piani di lavoro nell'ambito del PEG ed approvati successivamente dall'Organo di governo dell'Ente, in base a specifiche esigenze. Possono avere carattere Settoriale o Intersettoriale e coinvolgono il personale individuato sulla base degli obiettivi da raggiungere. I Piani di lavoro devono indicare:

- finalità;
- tempi di realizzazione;
- personale investito;
- costo complessivo.

I compensi incentivanti erogabili sono liquidati da ciascun dirigente responsabile, in relazione a quanto prima esposto, sulla base di:

- a) Parametri professionali di appartenenza ad una categoria, tenuto conto delle giornate di presenza in servizio dell'anno/periodo più breve, della concentrazione dell'orario, dello svolgimento del servizio in orari e/o giorni disagiati (impegno profuso).
- b) Valutazione della prestazione in base al merito per grado di puntualità e precisione ecc.. di ciascun dipendente impiegato nel piano di lavoro (qualità della prestazione individuale resa).





**COMUNE DI ROSETO DEGLI ABRUZZI**  
**PROVINCIA DI TERAMO**  
 Settore economico-finanziario - 23.7.2015

AII. A

**QUADRO RISORSE DECENTRATE STABILI / VARIABILI 2015**

Artt. 14 e 15 CCNL 1.4.1999 - Art. 4 CCNL 5.10.2001 - Art. 32 CCNL 22.1.2004 - Art. 4 CCNL 9.5.2006 - Art. 8 CCNL 11.4.2008

RIF. CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE DECENTRATE ANNO 2015
<b>risorse stabili</b>		
1.4.1999: art. 15, lett. a	Risorse ex art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 previste per l'anno 1998 (comprese risorse lettera a VII e VIII posizioni organizzative per € 6.714,00)	174.276,37
1.4.1999: art. 14, comma 4	Risorse rivenienti dalla riduzione del 3% del fondo per il lavoro straordinario	2.169,12
1.4.1999: art. 15, lett. g	Risorse destinate per l'anno 1998 al L.E.D.	13.427,88
1.4.1999: art. 15, lett. h	Risorse destinate alla corresponsione per l'indennità di € 774,68 di cui all'art. 37, comma 4, CCNL 6.7.95	1.549,37
1.4.1999: art. 15, lett. j	0,52% monte salari 97	21.133,42
1.4.1999: art. 15, comma 5	Risorse per maggiori oneri trattamento economico accessorio del personale - <i>incremento stabile</i> delle dotazioni organiche- Attuazione dei processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti (stabilizzazioni: 19 T.P.J. 20 P.T.: 2.400,00/1.600,00)	78.000,00
1.4.1999: art. 15, comma 5	Risorse per maggiori oneri trattamento economico accessorio del personale - <i>incremento stabile</i> delle dotazioni organiche- Attuazione dei processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti (stabilizzazione n. 35 unità - onere invariato bilancio Ente)	27.160,00
5.10.2001: art. 4, comma 1	1,1% monte salari 1999	52.678,60
5.10.2001: art. 4, comma 2	retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio dall'1.1.2000 al 31.12.2003	9.124,92
	<b>TOTALE</b>	<b>379.519,68</b>
<b>a sommare:</b>		
1.4.1999: art. 14, comma 1	Fondo lavoro straordinario	70.134,85
	<b>TOTALE</b>	<b>449.654,53</b>
<b>a sommare:</b>		
22.1.2004: art. 32, comma 1	0,62% monte salari 2001	28.552,79
22.1.2004: art. 32, comma 2/3	0,50% monte salari 2001 (spesa personale < 39% entrate correnti)	23.058,71
22.1.2004: art. 32, comma 7	0,20% monte salari 2001 (spesa personale < 39% entrate correnti) destinata al finanziamento del fondo per la valorizzazione delle alte professionalità ex art. 10 conl 22.1.2004	9.223,48
	<b>TOTALE</b>	<b>60.834,98</b>
<b>a sommare:</b>		
5.10.2001: art. 4, comma 2	retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio dall'1.1.2004 al 31.12.2005 (Caporale-Di Giannarino - Di Iorio Santoro - Proceci - Pallini - Castorani - Drascia)	6.756,25
5.10.2001: art. 4, comma 2	retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio nel 2006 (Marziani-Giorgini-Iacifano e D'Antonio)	5.634,02
5.10.2001: art. 4, comma 2	retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio nel 2007 (Quaranta A.-Brandimarte L.-Brandimarte G.-Lomboni T.)	3.743,22
5.10.2001: art. 4, comma 2	retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio nel 2008 (D'Amuro F.-Di Giacinto D.-D'Andrea G.-Colleferri G.-Di Giuseppe A.-Ciuchelli U.-Giarraputo G.)	2.976,44
9.5.2006: art. 4, comma 1	0,50% monte salari 2003 (spesa personale < 39% entrate correnti)	20.209,76
11.4.2008: art. 8, comma 2	0,60% monte salari 2005 (spesa personale < 39% entrate correnti)	24.000,00
	<b>TOTALE risorse STABILI a valere sulla competenza 2010</b>	<b>571.849,24</b>
	Riduzione 1,36% anno 2011 art. 9, comma 2 bis di 78/2010	7.777,15
	<b>totale risorse stabili FINALI 2011</b>	<b>564.072,09</b>
	<b>TOTALE risorse STABILI a valere sulla competenza 2011</b>	<b>564.072,09</b>
	Riduzione 2,22% anno 2012 art. 9, comma 2 bis di 78/2010	12.695,05
	<b>totale risorse stabili FINALI 2012</b>	<b>551.378,00</b>
	<b>TOTALE risorse STABILI a valere sulla competenza 2012</b>	<b>551.378,00</b>
	Riduzione 1,35% anno 2013 art. 9, comma 2 bis di 78/2010	7.719,96
	<b>totale risorse stabili FINALI 2013</b>	<b>543.658,00</b>
	<b>TOTALE risorse STABILI a valere sulla competenza 2013</b>	<b>543.658,00</b>
	Riduzione 1,37% anno 2014 art. 9, comma 2 bis di 78/2010 (tot. Rid. 2010/2014 6,30%)	7.834,33
	<b>totale risorse stabili FINALI 2014</b>	<b>535.824,00</b>
<b>A sommare risorse variabili ex art. 31, comma 3, CCNL 22.1.2004 e s.m.i.</b>		
9.5.2006: art. 4, comma 2	0,30% monte salari 2003 (spesa personale < 32% entrate correnti) € 12.123,85 (NON CONSOLIDATA - Cfr. interpretazione ARAN 26.5.08	0,00
1.4.1999: art. 15, comma 1, lettera e)	20% economie rivenienti da trasformazione rapporto di lavoro a tempo parziale ex art. 1, comma 57, e v.leg. l. 662/1996 (locato dal 25.6.2008 con contratto in vigore D.L. 112/2008 (Art. 73): € 18.048,00 (NON CONSOLIDATA Cfr. D.L. 112/2008)	0,00
1.4.1999: art. 15, comma 2	Fondi di bilancio nei limiti 1,2% monte salari 1997 (max € 48.769,00)	30.934,76
31.7.2009: art. 4, comma 2, lettera a)	1% monte salari 2007 (spesa personale < 38% entrate correnti raddoppio 2007) - € 47.000,00 (NON CONSOLIDATA Cfr. interpretazione ARAN 26.5.08 (incremento salariale solo per anno 2009)	0,00
	<b>TOTALE risorse VARIABILI a valere sulla competenza 2010</b>	<b>30.934,76</b>
	Riduzione 1,36% anno 2011 art. 9, comma 2 bis di 78/2010	420,71
	<b>totale risorse variabili FINALI 2011</b>	<b>30.514,05</b>
	<b>TOTALE risorse VARIABILI a valere sulla competenza 2011</b>	<b>30.514,05</b>
	Riduzione 2,22% anno 2012 art. 9, comma 2 bis di 78/2010	686,75
	<b>totale risorse variabili FINALI 2012</b>	<b>29.827,00</b>
	<b>TOTALE risorse VARIABILI a valere sulla competenza 2012</b>	<b>29.827,00</b>
	Riduzione 1,35% anno 2013 art. 9, comma 2 bis di 78/2010	417,62
	<b>totale risorse variabili FINALI 2013</b>	<b>29.409,00</b>
	<b>TOTALE risorse VARIABILI a valere sulla competenza 2013</b>	<b>29.409,00</b>
	Riduzione 1,37% anno 2014 art. 9, comma 2 bis di 78/2010 (tot. Rid. 2010/2014 6,30%)	423,67
	<b>totale risorse variabili FINALI 2014</b>	<b>28.985,00</b>
	<b>TOTALE risorse VARIABILI a valere sulla competenza 2014</b>	<b>28.985,00</b>
	<b>Totale FONDO RISORSE DECENTRATE AL 31.12.2014</b>	<b>564.809,00</b>
<b>Ricalcolo consistenza fondo anno 2015</b>		
	Risorse stabili 2010	571.849,24
	Risorse decentrate 2010	30.934,76
	<b>Totale base fondo risorse decentrate 2010</b>	<b>602.784,00</b>
<b>a sommare:</b>		
5.10.2001: art. 4, comma 2	retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio nel 2014 (Caponnetti G. e Della Loggia M. con RIA)	1.035,86
	<b>TOTALE fondo AGGIORNATO</b>	<b>603.819,86</b>
	a detrarre decurtazioni operate sul fondo ex art. 9, comma 2-bis del DL 78/2010 - comma 456, art. 1, L. 147/2013 periodo 2011-2014 (consolidate)	37.975,25
	<b>DIFFERENZA - CONSISTENZA FINALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2015, oltre alle risorse variabili che specifiche norme di legge finalizzano all'incassazione di prestazioni o di risultati del personale di cui alle lettere G) e J) del CCDI sottoscritto in data 24.3.2011 (ipotesi CCDI 2015 - 2018 e oltre alla somma non utilizzata nel 2014 di € 25.896,00</b>	<b>565.864,00</b>

Ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni nella Legge 30.7.2010, n. 122, le risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo del 2010 e, comunque, lo stesso deve essere ridotto in proporzione alla riduzione del personale in servizio (variazione percentuale da calcolare tra i presenti al 1.1 e i presenti al 31.12 di ogni anno - Cfr. Circolare RGS 15.4.2011, prot. n. 0035819). A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo (cfr. art. 456, art. 1, L. 147/2013 - circolare RGS n. 20/2015).



## COMUNE DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Settore economico-finanziario - 23.7.2015

ALL. B

1. Destinazione RISORSE STABILI/variabili ex artt. 14 e 15 CCNL 1.9.1999 - Art. 4 CCNL 5.10.2001 - Art. 32 CCNL 22.1.2004 - Art. 4 CCNL 9.5.2006 - Art. 8 CCNL 11.4.2008 art. 31, comma 2 / art. 32 CCNL 22.1.2004 - Art. 4 CCNL 9.5.2006 (Somme stanziati nei diversi servizi di riferimento comprese specifiche responsabilità a valere su risorse variabili)	Previsione 2015
Posizione organizzativa AA.GG.-Organi Istituzionali - Retribuzione posizione e di risultato (retr. di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione da attribuire in base alla metodologia permanente di valutazione)- Art. 34, lettera C - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	7.746,00
Posizione organizzativa PM - Retribuzione posizione e di risultato (retr. di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione da attribuire in base alla metodologia permanente di valutazione)- Art. 34, lettera C - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	15.213,00
Indennità per specifiche responsabilità - categoria D non titolare di posizione organizzativa (n. 5 I settore, n. 2 II settore, n. 1 III settore, n. 2 P.M. e n. 2 AA.GG. € 2.500,00/anno)- Art. 34, lettera E - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	30.000,00
Indennità per specifiche responsabilità - categoria C (n. 2 I settore, n. 1 II settore, n. 1 III settore, n. 1 P.M. e n. 1 AA.GG.) € 1.500,00/anno - Art. 34, lettera E - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	9.000,00
Progressioni orizzontali in godimento alla data del 31.12.2010 attribuite in base alla metodologia permanente di valutazione - (Art. 34, lettera B - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo)	122.121,00
Assegno ad personam riassorbibile con progressioni orizzontali future ex art. 15, c. 2 CCNL 31.3.1999 (n. 9 di 12 P.Verticali a.p. in D1) - Art. 34, lettera B Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	6.546,00
Indennità mensile personale educativo asilo nido per 10 mesi € 619,75 ex art. 31 CCNL 14.9.2000 - Art. 34, lettera H Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	3.718,00
Incremento indennità art. 37 CCNL 6.7.1995 personale educativo asilo nido ex art. 6 CCNL 5.10.2001 - Quota fondo € 340,86 cad. - Art. 34, lettera H - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	2.045,00
Indennità di comparto ex art. 33, 4 <sup>a</sup> comma, lettera c) , al netto quota 2002 tab. D - Art. 34, lettera L Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	77.729,00
<b>A) TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI per sole specifiche responsabilità su capitoli dei diversi servizi centri di costo</b>	<b>274.118,00</b>
<b>2. Destinazione RISORSE VARIABILI per istituti di carattere ricorrente ex art. 31, comma 3 CCNL 22.1.2004e s.m.i. (Somme stanziati nel servizio 1.2 CAP. 2497/2)</b>	
Fondo compenso lavoro straordinario - Art. 34, lettera M - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	70.134,00
Indennità mensile di rischio al personale esterno su base effettive presenze - Art. 34, lettera D - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	16.000,00
Indennità maneggio valori al personale dell'area economico finanziaria (N. 6) dei servizi demografici (N. 2) e del servizio di P.M.(N. 4), adibito in via 6continuativa ad attività che comportino maneggio di valori di cassa (art. 36 CCNL 14.9.2000) - Art. 34, lettera D - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	3.500,00
Indennità di reperibilità e relative ore di lavoro straordinario prestate in servizio di reperibilità al personale addetto ai servizi C.E.D., stato civile, protezione civile, cimiteriali (art. 23 CCNL 14.9.2000/art. 11 CCNL 5.10.2001) - Art. 34, lettera D - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	31.000,00
Indennità di turno servizio P.M. (servizio dal lunedì alla domenica > 10 ore/G./ciclicità) (art. 22 CCNL 14.9.2000) - Art. 34, lettera D - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	27.000,00
compenso per lavoro ordinario notturno, festivo e notturno festivo, al personale del servizio di nettezza urbana - Periodo estivo - Art. 34, lettera D - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	100,00
Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate - Art. 34, lettera E - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo:	
Compenso mensile di € 67,00 per prestazioni lavorative che coprono i servizi dal lunedì al sabato implicanti la presenza in almeno due sabati al mese Personale asilo nido, personale amministrativo P.M., personale biblioteca, personale segreteria del Sindaco/URP, personale servizi demografici	14.000,00
Compenso giornaliero di € 6,00 per prestazioni lavorative svolte in condizioni particolarmente disagiate nei servizi N.U.(netturbini e autisti M.O.C.), trasporto scolastico (autisti scuolabus), servizi di manutenzione (operai e autisti M.O.C., mobilità organi istituzionali (autista), custodia impianti (custodi), farmacia (personale non medico) e figure equivalenti o che svolgono gli stessi turni/orari dall'1.1.2013 (Es. assistenti scuolabus)	50.000,00
Compenso orario di € 12,00 per prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di servizio ordinario del personale preposto alla mobilità degli organi istituzionali (Autista del Sindaco)	5.000,00
Compenso orario di € 12,00 per prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di servizio ordinario del personale preposto all'assistenza alle sedute del consiglio comunale, alla segreteria particolare del Sindaco per l'assistenza alle sedute della Giunta Comunale/Assessori	3.000,00
Compenso orario di € 12,00 per prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di servizio ordinario del personale preposto all'apertura chiusura e assistenza alle riunioni che si tengono nella villa comunale	0,00
Compenso orario di € 12,00 per prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di servizio ordinario del personale preposto alla custodia degli impianti sportivi	0,00
Compenso orario di € 12,00 per prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di servizio ordinario del personale preposto alla guida degli scuolabus	6.500,00
Compenso orario di € 12,00 per prestazioni lavorative al di fuori dell'orario di servizio ordinario del personale preposto alla all'apertura e chiusura dei cancelli dei cimiteri	6.000,00
<b>B) TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI per istituti di carattere ricorrente su unico cap. servizio centro di costo 1.2.2 (cap. 2497/2)</b>	<b>232.234,00</b>

	Previsione C.D.I. 2015
<b>3. Destinazione RISORSE VARIABILI per progetti/P.M.S. (PIANI DI LAVORO) ex art. 34, lettera A) Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Somme stanziare nel servizio centro di costo 1.2.2 unico cap. 2497/2)</b>	
Piano di lavoro servizio nettezza urbana	16.000,00
Piano di lavoro gestione discarica	300,00
Piano di lavoro servizio polizia municipale	16.000,00
Piano di lavoro squadre esterne Lavori pubblici compreso importo € 4.000,00 P.L. straordinario Pubblica Illuminazione	11.000,00
Piano di lavoro servizi cimiteriali	700,00
<b>C) Totale</b>	<b>44.000,00</b>
<b>D)</b>	
<b>Riepilogo risorse decentrate contrattazione decentrata integrativa 2014</b>	
<b>Entrata</b>	
Fondo risorse per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività 2015	565.864,00
Risorse decentrate non utilizzate da impegnare nel 2015 (CAP. 1554)	14.864,00
Risorse decentrate non utilizzate da impegnare nel 2015 (CAP. 2497/2)	11.022,00
<b>TOTALE RISORSE finali 2015 A DISPOSIZIONE</b>	<b>591.750,00</b>
<b>Spesa</b>	
A) Risorse stabili + parte risorse variabili per specifiche responsabilità (cfr. capitoli rispettivi servizi di riferimento)	274.118,00
B) Risorse variabili per istituti contrattuali di carattere ricorrente (cfr. cap. 2497/2)	232.234,00
C) Risorse ulteriori cdi 2015	44.000,00
<b>TOTALE IMPIEGHI PREVISTI nel cdi 2015 (primo stralcio)</b>	<b>550.352,00</b>
<b>differenza (Economia) da utilizzare in sede di contrattazione decentrata 2015 (secondo stralcio)</b>	<b>41.398,00</b>
Risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano all'incentivazione di cui all'art. 34, lettere G) e I) saranno quantificate a consuntivo, in relazione alle somme effettivamente incassate e liquidate al personale interessato sulla base degli specifici regolamenti o sotto forma di compenso per lavoro straordinario o altra forma di remunerazione stabilita in sede di assegnazione dei fondi	a consuntivo

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.