



Comune di Gardone Riviera  
Provincia di Brescia

IPOSTESI CCDI

TRIENNIO 2015/2017 - PARTE NORMATIVA  
ANNO 2014 - PARTE ECONOMICA

Matteo Mezzan  
P. T. n. 10,  
Guglielmo T  
18  
SP  
1

Addi 30 aprile 2015

tra la delegazione trattante di parte pubblica composta da:  
- dott.ssa Mattia Manganaro - Segretario comunale

e

la delegazione sindacale composta da:

- la rappresentanza sindacale unitaria:

Guglielmi Emanuela

Pollini Gianmarco

Remistani Maurizio

Zumbo Maurizio

- i rappresentanti sindacali territoriali:

Dreda Marco - CGIL

Squassina Giulio - CISL

Si conviene e si stipula la seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015/2017 - parte normativa - e per l'anno 2014 - parte economica.

## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

##### Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2017 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2014 per la parte economica.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Le disposizioni contrattuali del CCDI rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

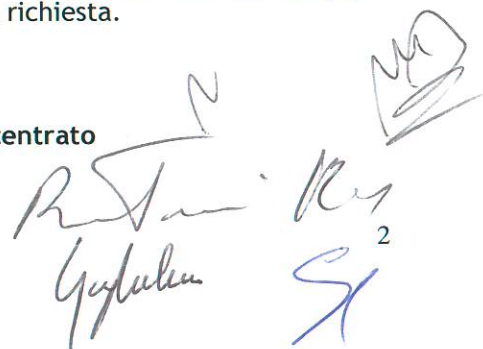
#### Art. 2

##### Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 3

##### Interpretazione autentica del contratto decentrato





1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, di norma entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre formale richiesta di convocazione delle delegazioni. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

## TITOLO II

### TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### Art. 4

##### **Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
  - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

#### Art. 5

##### **Criteria generali dei sistemi d'incentivazione del personale**

1. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
5. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, several smaller signatures in black and blue ink, and a small number '3' near the bottom right.

valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

6. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
7. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite secondo le seguenti percentuali:
  - performance organizzativa di struttura: 20%;
  - performance individuale: 80%.
8. Non sono da considerare ai fini del predetto limite dell'80% i compensi legati a remunerare la performance individuale a fronte:
  - di forme specifiche di incentivo previsto dalla Legge (art. 15, comma 1 lett. d) e lett. K) del CCNL 01/04/1999);
  - specifici incentivi previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/09/2000);
  - incentivi finanziati con risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999.
9. I compensi spettanti ai dipendenti a titolo di incentivo della performance organizzativa di struttura e della performance individuale saranno determinate sulla base delle modalità definite in apposito regolamento.

#### Art. 6

#### Completamento ed integrazione dei criteri per la Progressione Economica all'interno della categoria

1. Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 - commi 1 e 21 - del D.L. 78/2010, ad una revisione in senso selettivo dei criteri integrativi per le progressioni economiche.

#### TITOLO III

#### COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

#### Art. 7

#### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i..
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali. Sono, invece, da considerare quelle situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione



dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.

6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.

#### Art. 8

##### Compensi per attività disagiate

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, sempre che le stesse non caratterizzano in modo tipico le mansioni del profilo professionale del dipendente, compete una indennità mensile determinata in € 29,00.
2. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente svolge l'attività considerata disagiata ai fini del presente articolo.
3. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del dirigente; annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo al riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, con eventuale conferma o revoca.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli connesse alla particolare articolazione dell'orario ordinario di lavoro, la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni:
    - I. in caso di orario frazionato durante la giornata con interruzioni dell'attività lavorativa di durata superiore a due ore;
    - II. in caso di programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento; ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1 l'orario plurisettimanale deve essere articolato in un periodo minimo di riferimento di 12 settimane continuative.

#### Art. 9

##### Compensi per rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione - quindi non occasionale e sporadica - a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile nella misura determinata dal vigente CCNL.
2. L'indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.



3. Sono individuate come prestazioni di lavoro rischiose per la salute e l'integrità personale, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, quelle che presentano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
- a) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
  - b) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi ed a conduzione altamente rischiosa (non è da considerare a tal fine la conduzione di mezzi di trasporto di cose e persone);
  - c) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
  - d) Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti di possibile pregiudizio per la salute;
  - e) Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, postura;
  - f) Esposizione a rischio di lesioni, traumi e malattie connesse alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del dirigente; annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo al riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, con eventuale conferma o revoca.

#### Art. 10

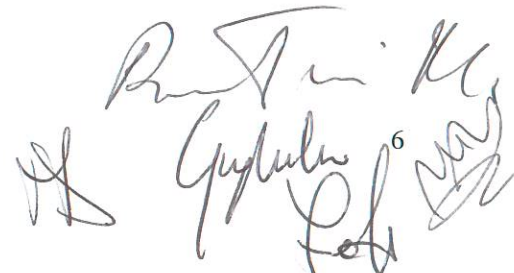
##### Compensi per maneggio valori

1. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e che la media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti e sub Agenti Contabili si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 3.000,00 indennità € 1,55 giornaliera;
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 2.999,99 e € 2.000,00 indennità € 1,20 giornaliera;
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1.999,99 e € 1.000,00 indennità € 1,00 giornaliera;
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 999,99 e € 500,00 indennità € 0,77 giornaliera;
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 499,99 e € 42,00 indennità € 0,52 giornaliera.
2. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

#### Art. 11

##### Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL 01/04/1999

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 - comma 2 lettera f) - del CCNL 01/04/1999, in materia di compensi per specifiche responsabilità, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente dirigente. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).



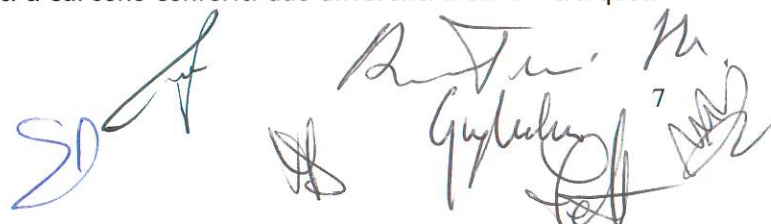


2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma precedente, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto dirigenziale su richiamato:
  - a) Responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa
  - b) Particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee;
  - c) Titolarità di funzioni specialistiche ad elevato rischio connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
  - d) Responsabilità di strutture particolarmente complesse/strategiche.
3. L'ordinario presidio di attività o servizi o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, rientrando nelle funzioni proprie della categoria D, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1.
4. Il compenso per specifiche responsabilità è fissato da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui.
5. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato dal dirigente di ciascun settore secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale, conformemente a quanto disciplinato in apposito regolamento.
6. Il compenso di cui al presente articolo viene erogato mensilmente ed è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni organizzative che hanno dato luogo al conferimento delle specifiche responsabilità compensate ai sensi del presente articolo, con eventuale conferma o revoca.

## Art. 12

### Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 01/04/1999

1. L'indennità prevista dalla lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi) compensa:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi stabilite dalla legge;
  - b) i compiti di responsabilità espressamente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui al comma 1, lett. a) e b) è riconosciuta l'indennità annua lorda:
  - di € 130,00 da erogare a favore dei soggetti a cui è conferito uno degli incarichi indicati al comma 1, lett. a) e b);
  - di € 220,00 da erogare a favore dei soggetti a cui sono conferiti due differenti incarichi tra quelli indicati al comma 1, lett. a) e b);





- di € 300,00 da erogare a favore dei soggetti a cui sono conferiti tre differenti incarichi tra quelli indicati al comma 1, lett. a) e b).
4. Per le funzioni di cui al comma 1, lett. c) è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 da erogare a favore delle due dipendenti alle quali sono stati conferiti i relativi incarichi.
  - 5.
  6. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente ed è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
  7. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01/04/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

#### TITOLO IV

#### COMPENSI INCENTIVANTI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O CCNL

##### Art. 13

##### Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Gli incentivi di produttività previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000) verranno riconosciuti secondo i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCDI, nell'ambito della performance individuale.

##### Art. 14

##### Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999 sono quelle relative a:
  - incentivi per la pianificazione e progettazione (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006);
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1 - lett. p), D. Lgs. n. 446/1997);
  - ogni altra fattispecie che prevede lo stanziamento di risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ex art. 15, comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999.
2. I criteri generali per l'incentivazione del personale di cui al presente articolo sono quelli previsti dall'art. 5 del presente CCDI.
3. Le risorse di cui sopra saranno erogate, nell'ambito della performance individuale, conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 15.

##### Art. 15

##### Criteri di compensazione

1. In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui al comma 8 dell'art. 5 del presente CCDI (nel prosieguo incentivi specifici) rientra tra gli aventi diritto al compenso diretto ad incentivare la performance

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

organizzativa di struttura, mentre ai fini del compenso diretto ad incentivare la performance individuale rientra tra gli aventi diritto nei limiti indicati al comma successivo.

2. La somma tra gli incentivi specifici e gli incentivi di performance individuale finanziati con risorse non vincolate non potrà essere superiore al doppio del budget individuale di categoria. Qualora gli incentivi specifici riconosciuti siano pari o superiori al suddetto limite, la performance individuale sarà compensata per intero da tali incentivi specifici finanziate con risorse agli stessi vincolate; diversamente, l'incentivo di performance individuale sarà finanziato sia con risorse vincolate sia con le risorse non vincolate, fino al raggiungimento del predetto limite del doppio del budget individuale di categoria.
3. Il budget individuale di categoria sarà individuato secondo le modalità stabilite nell'apposito regolamento sulla distribuzione degli incentivi di performance organizzativa e individuale di cui al comma 9 dell'art. 5 del presente CCDI.
4. Ai fini della quantificazione del limite di cui al comma 2 del presente articolo, per gli Incentivi specifici per la pianificazione e progettazione e recupero evasione ICI si considererà l'importo già percepito a tale titolo nell'anno di riferimento della produttività, anche se riferiti a anni pregressi.
5. I risparmi conseguenti sono portati in aumento delle risorse decentrate dell'Ente dell'anno successivo.

## TITOLO V

### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### Art. 16

##### Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra in misura proporzionale al regime orario adottato.

#### Art. 17

##### Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi continuativi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra, ad esclusione della progressione economica orizzontale, alle condizioni tutte specificate nel presente CCDI.

#### Art. 18

##### Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09/05/2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno 30 minuti, da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - Appartenenti al Corpo di Polizia locale.
2. Il comma 1 trova applicazione a condizione che il turno di lavoro preveda attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con esclusione di prestazioni lavorative rese in orario solo antimeridiano o pomeridiano con prosecuzione anche nelle ore notturne.
3. Il personale destinatario della disciplina del presente articolo potrà utilizzare a tal fine il servizio di mensa diffusa in uso nell'Ente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'SP'. In the center, there is a signature that looks like 'P. T. M.'. To the right, there is a signature that reads 'Guglielmo' with a superscript '9' next to it. There are also several other initials and scribbles scattered around these signatures.



**Art. 19**

**Telelavoro**

1. Nel caso di telelavoro a domicilio al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici e telefonici;
2. Le parti ritengono compatibile con la specialità della prestazione la partecipazione del lavoratore che svolge telelavoro agli incentivi ed ai compensi previsti dal presente CCDI.

**TITOLO VI**

**LAVORO STRAORDINARIO PER IL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITÀ DI DIRETTA ASSISTENZA AGLI ORGANI ISTITUZIONALI E BANCA DELLE ORE**

**Art. 20**

**Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali**

1. Le parti concordano che non vi è l'esigenza di elevare il limite massimo individuale di prestazione di lavoro straordinario stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

**TITOLO VII**

**PARTE ECONOMICA ANNO 2014:  
MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

**Art. 21**

**Risorse destinata alla performance organizzativa di struttura e individuale**

1. L'importo destinato alla performance organizzativa di struttura è, ai sensi dell'art. 5 - comma 7 - del presente CCDI, pari ad € 13.073,68.
2. L'importo destinato alla performance individuale è, ai sensi dell'art. 5 - comma 7 - del presente CCDI, pari ad € 52.294,74.
3. All'incentivo di performance individuale da riconoscere ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL EELL del 14/09/2000 è destinata la somma di € 93,00.

**Art. 22**

**Risorse destinata a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria**



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

1. Al fondo per il corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (c.d progressione economica orizzontale) sono destinati nell'anno 2014 € 47.381,36 da utilizzare per il finanziamento delle progressioni economiche riconosciute negli scorsi anni.

**Art. 23**

**Risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

1. Al fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa sono destinati € 44.001,14.

**Art. 24**

**Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo, rischio, reperibilità, maneggio valori**

1. Al riconoscimento dell'indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo sono destinati € 5.182,38.
2. L'indennità di rischio è riconosciuta per l'anno 2014 secondo i criteri in vigore al 31/12/2013 a cui si rinvia. Al riconoscimento dell'indennità di rischio sono destinati € 2.520,00.
3. L'indennità maneggio valori è riconosciuta per l'anno 2014 secondo i criteri stabiliti dall'art. 10 del presente CCDI.  
Al riconoscimento dell'indennità maneggio valori sono destinati € 346,00.

**Art. 25**

**Indennità di Comparto**

1. Al finanziamento dell'indennità di Comparto è destinata la somma di € 13.267,97.

**Art. 26**

**Incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge**

1. Al riconoscimento degli incentivi di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge sono destinate le seguenti somme:
  - incentivi per la pianificazione e progettazione (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006) € 7.000,00;
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1 - lett. p), D. Lgs. n. 446/1997) € 4.000,00;
  - sponsorizzazioni € 2.436,00.

*Matteo Man...*

*FPCISL Sav*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*Gyulku Eusevelp*

*FPCAL More...*

*[Signature]*