

**COMUNE DI CROCFIESCHI
PROVINCIA DI GENOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2015 - 2017**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI PER GLI ANNI 2015 - 2017

In data 18.11.2015 alle ore 15,00 presso la sede municipale del Comune di Crocefieschi , ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

dott.ssa Clotilde De Rege

Segretario Comunale– Presidente;

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone della sig.ra:

Claudia Grasso

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Crocefieschi, relativo agli anni 2015 – 2017.

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Crocefieschi e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2015 – 2017, fatta salva eventuali modifiche normative, con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far data dal 1.1.2013 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo e i suoi effetti decorrono dall'01/01/2013.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati per esso l'Ente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratti nazionali

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU firmataria del CCNL, che ha partecipato alla contrattazione decentrata.
- b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, segretario comunale.

Art. 4

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, escluso le dirigenze (CCNL 01/04/1999, art. 23 e CCNL 22/01/2004, art. 45).

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, opportune forme di formazione/aggiornamento.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

5. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano per la formazione, da redigersi non oltre l'approvazione del bilancio, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutti i dipendenti.

Art.5

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con 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, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, viene svolto un incontro per valutare insieme le problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

Art. 6

Disciplina del lavoro straordinario

1. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999, rideterminato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)

2. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

Art. 7

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;
- Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
- Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

TITOLO II

Le risorse decentrate

Art. 8

Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.
2. Le decisioni dei Responsabili di Settore, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.
3. Alla performance individuale, ivi compresa la progressione economica individuale (PEO), è destinata una quota del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
4. Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - b) Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività.

Titolo III

Il trattamento accessorio

Art. 9

Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è contemplata dall'art. 17 comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999, ed è corrisposta al personale di categoria A, B e C che svolge attività lavorativa in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'indennità di disagio, non potendo mai essere superiore alla indennità di rischio, è determinata nella misura massima di € 30,00 mensili.
3. Le condizioni di disagio sono così individuate:

| N. | <i>Descrizione della condizione di disagio</i> |
|----|--|
| 1 | Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro. |
| 2 | Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro. |
| 3 | Situazioni organizzative che impongono al lavoratore: di spostarsi |

continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.

4. L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di disagio di cui al comma 3, è effettuata dai Responsabili di Settore,.
5. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni disagiate, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
7. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

Art. 10

Indennità di rischio

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, l'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B e C che svolge attività lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. L'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è determinata nella misura di € 30,00 mensili.
3. Le prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione a rischio del lavoratore, sono da individuare dall'allegato B del DPR 347/83 pur se di recente abrogato ossia:
La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudiziévoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83.
L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Settori interessati. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.
4. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.
5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

Art. 11

Indennità per particolari responsabilità-art. 17 comma 2 ,lett.I del CCNL 01.04.1999

1. L'indennità di cui alla lettera i)-'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. L'indennità è corrisposta annualmente, previa attestazione del Responsabile del Settore, per il servizio svolto ed è legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008

Art. 12

Indennità per specifiche responsabilità-art.17 comma 2, lettere f)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 17 comma 2, lettere f) del CCNL del 01.04.1999, le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte al personale di categoria D, C e B e possono derivare dall'esercizio di compiti, individuati in sede di CCID, ritenuti di particolare rilevanza dall'Ente.
2. Le indennità sono determinate nella misura massima di €2.500,00 l'anno come da contratto nazionale.
3. L'ente corrisponde un' unica indennità per specifiche responsabilità e non può esserci cumulo economico fra le indennità di cui al presente e al precedente articolo 11.Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimate di cui al comma 1, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Alla definizione e quantificazione dell'indennità si perviene attraverso un procedimento di valutazione con cui si profila la specifica responsabilità individuale, rappresentata dall'esercizio di uno o più compiti attribuiti al lavoratore, che comportano responsabilità di particolare rilevanza, secondo i seguenti criteri:

| Descrizione della specifica responsabilità Cat. D Con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative (effettivi incarichi svolti o da svolgere) | Compenso attribuibile |
|--|---|
| <i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, specializzazione e concorso decisionale,elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente; Responsabilità di Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale all'interno di un Settore anche di altro Settore e di servizi esterni; Discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica; Costante aggiornamento; Notevole rilievo esterno, relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni,adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti.</i> | indennità attribuibile tra l'80% e sino al 90% dell'importo massimo |
| Descrizione della specifica responsabilità Cat. C (effettivi incarichi svolti o da svolgere) | Compenso attribuibile |
| <i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi ; Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale e di autonomia operativa; Funzioni complesse anche ripetitive; relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi;</i> | indennità attribuibile fino al 75% dell'importo massimo; |
| coordinamento squadra operai,affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti : | indennità attribuibile sino al 60% dell'importo massimo |
| Descrizione della specifica responsabilità Cat. B (effettivi incarichi | |

| | |
|--|--|
| svolti o da svolgere) | |
| <i>Assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi con rilevante livello di autonomia operativa, rispetto a quello di appartenza.</i> | indennità attribuibile tra il 40% e sino al 50% dell'importo massimo |

5.L'indennità è corrisposta annualmente, ha natura retributiva fissa e ricorrente essendo la stessa legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.

Art. 13

Trattamento per attività prestata in giorno festivo

1. L'art. 24 del CCNL del 14.09.2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

Art. 14

Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

Art. 15

Disciplina delle economie

1. Le eventuali economie prodotte dall'applicazione degli articoli 9/10/11/12/13/14 del presente contratto, sono utilizzate per impinguare le risorse destinate a compensare il Premio della Performance Individuale di cui al successivo art. 17, fatta eccezione delle economie rivenienti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. n.112/08 convertito in Legge n.133/08 (decurtazioni per i primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16

La progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria è disciplinata in gran parte dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 e si realizza nel limite delle risorse disponibili nel Fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, fatti salvi ulteriori accordi in sede di destinazione delle risorse decentrate, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni .
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto, della media delle valutazioni

dell'anno di riferimento. Le modalità, i requisiti che il lavoratore deve possedere ed i criteri di formazione delle graduatorie, sono i seguenti:

- a) Un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
- b) La valutazione minima, così come indicata nel sistema di valutazione adottato dall'Ente, per tutto il periodo di riferimento;
- c) Le graduatorie sono formate per categoria e per ognuna di esse devono essere rispettate le modalità di cui al comma 2;
- d) A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, in caso di ulteriore parità, la precedenza spetta al più anziano di età.

Art. 17

Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore ed individuali (previsti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (*produttività collettiva*)
 - il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (*progetti di settore*);
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 18

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche e condono edilizio, agli accertamenti di contrasto all' evasione I.C.I., alle rilevazioni statistiche in favore dell' ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all' art. 31 del CCNL del 02/01/2004.

Tutte le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale ai sensi dell'art.15 comma 1 lett. K CCNL 01/04/1999 saranno impegnate dai responsabili di settore competenti con conseguente modifica ed integrazione della tabella del fondo parte variabile.

TITOLO IV **Norme finali e transitorie**

Art. 19 Disposizioni finali

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

Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Art.20 Parte economica

Per l'anno 2015, vista la deliberazione le parti concordano di destinare le risorse disponibili del fondo con le seguenti modalità:

- Fondo nuove progressioni (progressione giuridica attribuita nel 2014)
€ 2.056,25
- Indennità di disagio e particolari responsabilità (art.17 c.2 lett.f)
€ 2.000,00
- Compenso personale con qualifica ufficiale anagrafe e particolari responsabilità
€ 1.300,00 (art.17 c.2 lett.f)
- produttività individuale/collettiva riferita alle performance valutate annualmente
€ 1.000,00.

Per l'anno 2016 le risorse disponibili vengono così ripartite:

- indennità disagio € 360,00
- indennità ufficiale anagrafe € 300,00
- indennità particolari responsabilità € 2000,00
- produttività individuale e collettiva € 1.600,00