

Protocollo di intesa sulle relazioni sindacali tra il Comune di San Giuliano Terme e le rappresentanze sindacali.

E' comune intenzione delle parti, dopo un periodo difficile, ristabilire positive e proficue relazioni sindacali, nell'interesse dell'Ente, della comunità amministrata e dei lavoratori.

La situazione finanziaria degli Enti locali, la mancata riforma delle autonomie, le tendenze centralistiche che riemergono negli ultimi anni, il blocco della contrattazione nazionale e le forti limitazioni alle assunzioni, il calo dei salari reali, rendono difficoltoso il governo degli Enti e la valorizzazione delle risorse umane.

Inoltre si riscontra una crescente difficoltà degli Enti e delle organizzazioni sindacali a esperire proficue relazioni sindacali in un quadro normativo confuso, in cui alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro è stata sovrapposta una rilegificazione di alcuni aspetti importanti, mentre si assiste ad un affastellarsi di norme, interpretazioni e interventi nomofilattici di diversi soggetti.

In questo quadro è intenzione delle parti addivenire a forme di collaborazione, pur nella distinzione dei ruoli, che rendano più agevole il governo delle relazioni sindacali, la valorizzazione delle risorse umane e del lavoro pubblico, al fine di garantire nell'Ente benessere organizzativo ed efficienza operativa.

Tutto questo in un momento in cui la crisi economica e sociale richiedono agli Enti locali una forte capacità di intervento che valorizzi a pieno le funzioni di governo del territorio, di sviluppo economico, di tutela sociale, pur nella limitatezza delle risorse a disposizione. Emerge quindi sempre più il ruolo strategico della valorizzazione delle persone che lavorano negli Enti.

Per tali motivi l'Amministrazione comunale e le rappresentanze sindacali convengono quanto segue.

Fermi restando gli ambiti soggetti a informazione, concertazione e contrattazione previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e le relative procedure, e ferme restando le responsabilità gestionali della dirigenza attribuite dalla legge, di procedere all'attivazione di forme di consultazione preventiva che valorizzi la partecipazione dei lavoratori, tramite le loro rappresentanze elettive ed associative, quale leva di miglioramento dell'organizzazione, di efficacia dei servizi, di benessere organizzativo.

Gli ambiti su cui potrà essere esercitata la consultazione riguardano in particolare:

- l'organizzazione generale della struttura dell'Ente;
- le decisioni in merito all'esternalizzazione e all'internalizzazione dei servizi;
- fondamentali processi di riorganizzazione dei servizi, anche in ambito di area territoriale;
- valorizzazione delle risorse umane dal punto di vista del benessere organizzativo, anche in ottica di genere;

Almeno due volte l'anno, il Sindaco e i rappresentanti dell'Amministrazione attivano un confronto generale con le rappresentanze sindacali sulle materie di cui sopra.

La consultazione dovrà svolgersi in modo tale da essere funzionale ai tempi di decisione dell'Amministrazione e al rispetto degli obblighi della stessa. Per questo ordinariamente avrà la durata massima di giorni 15 (quindici). L'Amministrazione dal canto suo dovrà fornire tempestivamente tutte le informazioni necessarie per attivare un confronto proficuo.

L'Amministrazione si impegna a:

- non assumere iniziative unilaterali sulle materie di cui sopra, senza un preventivo confronto (in caso di particolare e motivata urgenza dovrà comunque informare le rappresentanze

sindacali e riattivare il confronto appena possibile);

- difendere in ogni sede la dignità e la rilevanza sociale del lavoro pubblico;
- valorizzare la professionalità dei dipendenti;
- favorire il benessere dei lavoratori, anche in ottica di genere;
- assicurare una tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali, anche tramite gli strumenti informatici di comunicazione interna.

Le rappresentanze sindacali si impegnano a:

- favorire il proficuo confronto con l'Amministrazione;
- collaborare con l'Amministrazione e la dirigenza per il miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia e della qualità dei servizi alla collettività;
- collaborare per il mantenimento di un buon clima organizzativo.


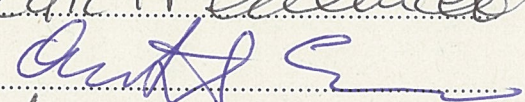
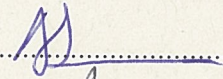

Le parti si impegnano infine a mantenere relazioni sindacali rispettose dei ruoli e delle persone, che facilitino una proficua dialettica e un civile confronto, per il positivo sviluppo del nostro Ente e del suo ruolo rispetto alla comunità amministrata.

San Giuliano Terme, 20 dicembre 2013

Per l'Amministrazione


.....
SINDAG
.....
Marco Falli (Assessore)

Per le rappresentanze sindacali

SULPT 
.....
CAIL FP Cecchetti
.....

.....
Michele De Meo
.....

.....
SULPT Andrea Finelli
.....
SULPT 
.....

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013

Regolante:

Criteri per l'utilizzo delle risorse destinate, anno 2013, alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004

Criteri per l'erogazione della premialità

Criteri per l'erogazione degli incentivi di cui all'art. 3, co. 57, L. 662/96 e art. 59, co. 1, lett. p),

D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI)

Rapporto tra premialità e incentivi di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.99

Compensi per le responsabilità.

Il giorno 20 dicembre 2013, alle ore 14:00, presso la sede del Comune di San Giuliano Terme, si sono incontrati i Signori:

- per la delegazione **di parte pubblica**

MAURIZIO PERNA – Presidente della delegazione

- per la delegazione **di parte sindacale**

a) in rappresentanza della RSU aziendale

Michele Meola
Sandro Ciampelli

ADELE JERERANO
ANATOLIO ENRICO
RINALDI ANDREA
BORINI SERGIO

MICHAELA MARCONI

b) in rappresentanza delle OO.SS. territoriali regolarmente convocate tra quelle firmatarie del C.C.N.L. vigente.

SULPIT DICCAP
CGIL FP Quaresima

Al termine della riunione, le parti convengono di sottoscrivere l'allegata preintesa di CCDI 2013. Per parte sua la delegazione di parte sindacale si dice abilitata alla sottoscrizione del contratto medesimo.

Firme

p. il Comune di San Giuliano Terme

p. la Rappresentanza sindacale



COMUNE DI SAN GIULIANO TERME

Provincia di Pisa

CCDI regolante i criteri per l'utilizzo delle risorse destinate, per l'anno 2013, alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della premialità, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004.

Criteri per l'erogazione della premialità

Criteri per l'erogazione degli incentivi di cui all'art. 3, co. 57, L. 662/96 e art. 59, co. 1, lett. p), D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI)

Rapporto tra premialità e incentivi di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.99

Compensi per le responsabilità.

San Giuliano Terme, 20 dicembre 2013

Art.1
Oggetto del contratto

1. Il presente contratto ha per oggetto la ripartizione delle risorse destinate, per l'anno 2013, all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della premialità (risorse decentrate) ai sensi dell'articolo 31 del CCNL stipulato in data 22 gennaio 2004, tra le specifiche finalità previste dall'articolo 33 di detto CCNL e dell'articolo 17 del CCNL stipulato in data 1 aprile 1999.

Art.2

Quantificazione delle risorse destinate per l'anno 2013 alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della premialità

1. Le parti danno atto che, a decorrere dall'anno 2004, le risorse oggetto del presente articolo sono distinte tra la quota avente carattere di certezza, stabilità e continuità, costituita dalle risorse di cui all'articolo 31, comma 2°, del CCNL 22 gennaio 2004 e la quota avente carattere di eventualità e di variabilità, costituita dalle risorse di cui al medesimo articolo, comma 3°.
2. Le parti convengono che, anche per l'anno 2013 l'amministrazione comunale inserisca tra le risorse variabili, un importo pari all'1,2 % del monte salari dell'anno 1997, ai sensi dell'articolo 15, comma 2 e 4 del CCNL 1 aprile 1999. Tale importo sarà reso disponibile previo accertamento, da parte dei servizi di controllo interno, del raggiungimento degli obiettivi settoriali stabiliti dal Piano esecutivo di gestione, ed a misura del loro effettivo raggiungimento.
3. L'amministrazione comunale ha disposto inoltre, con deliberazione della Giunta Comunale n. 178/2013, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 1.4.99, un incremento delle risorse decentrate nel 2013, riferito all'attivazione di nuovi servizi o al miglioramento e/o arricchimento di quelli esistenti, per l'importo di Euro 66.000,00. Tale somma viene stanziata esclusivamente in relazione all'obiettivo del Piano esecutivo di gestione dell'anno 2013, approvato altresì con delibera GC. 133/13 (progetto potenziamento servizi della polizia municipale) ed a misura dell'effettivo raggiungimento. Per le modalità di calcolo a consuntivo della somma effettivamente disponibile, si rimanda a quanto previsto per l'importo di cui al punto 2.
4. Le parti danno atto che l'integrazione del fondo è condizionata al permanere dei parametri attestati nella deliberazione GC 178/13.
5. Ove nel corso dell'esercizio, o a consuntivo, si verificassero incrementi o diminuzioni delle risorse iscritte nel fondo in misura presuntiva in rapporto alla loro eventualità o variabilità, si provvederà ad apportare corrispondenti variazioni a favore o a carico delle risorse destinate all'erogazione dei compensi incentivanti la premialità.
6. Fatta salva ogni verifica a consuntivo, il fondo risulta dunque costituito con l'apporto delle seguenti risorse :

	1	Consolidate	€ 340.437,01
	2	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 5 (incremento organici)	€ 25.878,50
	3	CCNL 05.10.01 art. 4, comma 2 (RIA)	€ 66.181,99
	4	Incremento CCNL 22.01.04 art. 32, comma 1	€ 30.350,00
	5	Incremento CCNL 22.01.04 art. 32, comma 2	€ 24.476,00
	6	Incremento CCNL 22.01.04 art. 32, comma 7	€ 9.790,32
	7	Incremento CCNL 09.05.06 art. 4, comma 1	€ 27.080,16
Risorse stabili	Totale risorse stabili		€ 524.193,98
decurtazione art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/10			-€ 60.818,09
fondo con riduzione art. 9, co. 2-bis, D.L. 78/10			€ 463.375,89
		importo 2011 da recuperare sulla parte stabile	-€ 48.432,50
Risorse variabili	8	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 1, lett. d)	0
	9	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 1, lett. e)	0
	10	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 1, lett. k) parte soggetta al vincolo di contenimento	€ 12.500,00
	11	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 1, lett. m)	€ 80.000,00

	12	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 2 e 4	€	45.121,46
	13	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 5 (nuovi servizi)		€ 66.000,00
	14	CCNL 01.04.99 art. 54 (messi)		
	Totale risorse variabili soggette a taglio			€ 203.621,46
decurtazione art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/10				-€ 23.624,59
fondo con riduzione art. 9, co. 2-bis, D.L. 78/10			€	179.996,87
		risorse variabili non soggette a taglio	CCNL 01.04.99 art. 15, comma 1, lett. k) parte non soggetta al vincolo di contenimento	€ 67.500,00
		totale fondo	€	247.496,87
		Oltre a differenziale (dichiarazioni congiunte n° 14 CCNL 22.01.04 e n° 4 CCNL 09.05.06)		
		TOTALE stabile e variabile		€ 710.872,76
		Al netto del recupero 2011		€ 662.440,26

Note (con riferimento ai numeri delle varie voci):

1. Importo comprendente le somme provenienti dall'applicazione delle seguenti disposizioni: CCNL 1.4.99 art. 14, c.4 e art.15, c.1,lett.a) ,b), c), f) g), h), i), j), l); CCNL 5.10.01 art. 4, c.1.
2. Il presente importo è pari a quello inserito consolidato ed inserito allo stesso titolo negli anni precedenti
6. Risorse destinate al finanziamento delle alte professionalità se istituite.
- 11 Risparmio lavoro straordinario. L'importo è stimato, esattamente definibile solo a consuntivo.

Art 3

Destinazione delle risorse per l'anno 2013

1. Nella destinazione delle risorse si tiene conto della natura di queste, assegnando prioritariamente le risorse "stabili" ad impieghi aventi caratteristiche di continuità nel tempo e di rigidità e cioè al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali già attribuite, delle posizioni organizzative e delle specifiche indennità di cui all'articolo 31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 (per l'individuazione degli impieghi da finanziare con le risorse stabili si fa riferimento alla dichiarazione congiunta n. 19 allegata al CCNL 22.01.2004).
2. Gli impieghi di cui al comma precedente non possono essere finanziati attraverso l'utilizzo delle risorse "variabili".
3. Per l'anno 2013 la destinazione delle risorse in oggetto è stabilita come segue:

Indennità di comparto (quota a carico delle risorse decentrate)	€	81.000,00
Premialità e miglioramento (art. 17, comma 2, lett. a)) dipendenti non inclusi nel progetto sicurezza	€	101.496,87
Premialità e miglioramento (art. 17, comma 2, lett. a)) progetto sicurezza	€	20.000,00
Fondo per le progressioni orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b) incluse progressioni con decorrenza 01.01.2008	€	252.000,00
Fondo per retribuzione di posizione e di risultato alle P.O. (art. 17, comma 2, lett. c))	€	18.465,00
Compensi per alte professionalità	€	9.790,32
Indennità diverse e compensi per attività disagiate (art. 17, comma 2, lett. d) ed e))	€	28.300,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Indennità diverse e compensi per attività disagiate (art. 17, comma 2, lett. d) ed e)) per progetto sicurezza	€	46.000,00
Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f))	€	4.270,00
Incentivi per attività correlate all'utilizzo delle risorse specificamente destinate (art. 17, comma 2, lett. g)) soggette a taglio	€	12.500,00
Incentivi per attività correlate all'utilizzo delle risorse specificamente destinate (art. 17, comma 2, lett. g)) non soggette a taglio	€	67.500,00
Premialità e miglioramento (art. 17, comma 2, lett. a)) per dipendenti inclusi e non nel progetto sicurezza **	€	21.118,07
TOTALE	€	662.440,26*

* oltre alle somme per differenziale posizioni stipendiali a carico del bilancio

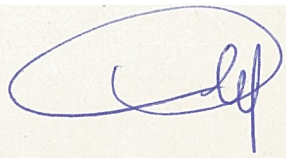
** tale somma è destinata alla premialità in parti tali da assicurare a tutti i dipendenti una quota individuale equivalente, per categorie (come definita nel contratto di parte normativa), con le stesse regole sopra evidenziate.

4. Si da atto che gli impieghi finanziabili solo con risorse stabili ammontano ad Euro 370.905,32.

Art 4

Collegamento tra valutazione e premialità.

1. Il sistema di incentivazione riconosce l'impegno e la partecipazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in questo senso assume particolare significato come strumento di impulso, sostegno e rinforzo per i processi di miglioramento in atto.
2. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la premialità ed il miglioramento dei servizi, previsti dall'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL stipulato l'1-4-1999, è perciò direttamente collegata e commisurata all'attuazione dei progetti obiettivo contenuti nel piano esecutivo di gestione ed al raggiungimento dei risultati ivi programmati.
3. I compensi di cui al comma 2 sono erogati sulla base del merito e dell'impegno di gruppo e individuale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
4. L'incremento del fondo è reso disponibile a consuntivo in misura dell'effettiva realizzazione, nell'esercizio, degli obiettivi settoriali inseriti nel PEG, secondo la percentuale di raggiungimento degli stessi. In caso di raggiungimento parziale degli obiettivi e corrispondente valutazione numerica pari a 1 è reso disponibile il 35 % delle risorse relative. In caso di raggiungimento parziale, ma comunque con risultati efficaci e valutazione numerica pari a 2, è reso disponibile il 75% delle risorse relative. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e valutazione numerica pari a 0 non è attribuita alcuna integrazione.
5. Il sistema di erogazione della premialità si fonda sul criterio della quota individuale di incentivo annuale disponibile per ciascun dipendente determinata sulla base dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alle finalità di cui all'articolo 17, 2° comma, lett. a) del CCNL 1.4.1999, e della categoria e posizione economica iniziale posseduta;
6. La quota individuale di incentivo annuale disponibile per ciascun dipendente viene calcolata come segue:
l'ammontare di cui alla precedente punto 4 è diviso per il numero dei dipendenti in servizio nell'ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento aventi diritto alla premialità. L'importo risultante viene poi ponderato moltiplicandolo per dei parametri commisurati al diverso trattamento economico iniziale previsto dal CCNL, ottenendo così dei valori distinti per ogni categoria (B1, B3, C, D1, D3);
7. Ai lavoratori a tempo determinato o a quelli a tempo indeterminato assunti in corso d'anno la quota individuale di incentivo annuale di cui al precedente comma 5 è attribuita in misura proporzionale ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento. La quota medesima è attribuita in misura proporzionale anche con riferimento all'eventuale assunzione a tempo parziale. Le frazioni di quota annua non attribuite a seguito del calcolo proporzionale restano a disposizione del fondo per la premialità e il miglioramento dei servizi del medesimo anno, e la quota individuale a disposizione degli aventi diritto alla premialità è ricalcolata in via definitiva sulla base di tale disponibilità.
8. Sulla base della valutazione di sintesi di cui al sistema di valutazione, viene calcolata nel seguente modo la misura del compenso:

- 
- a) per una valutazione pari o superiore a 2.5, viene attribuito il 100% della quota individuale spettante ai sensi dell'articolo 16 del presente CCDI;
 - b) per una valutazione pari o superiore a 2, viene attribuito l'85%;
 - c) per una valutazione pari o superiore a 1.5, viene attribuito il 70%;
 - d) per una valutazione pari o superiore a 1, viene attribuito il 60%;
 - e) per una valutazione inferiore a 1, non viene attribuita alcuna quota di incentivo
9. Per la trasformazione della valutazione riguardante i progetti nei valori numerici di cui sopra si applica il seguente procedimento:
- obiettivi non raggiunti = 0 = insoddisfacente
 - obiettivi parzialmente raggiunti = 1 = adeguato
 - obiettivi non raggiunti totalmente, ma comunque con risultati efficaci = 2 = buono
 - obiettivi totalmente ed efficacemente raggiunti = 3 = eccellente
10. La premialità è erogata con la retribuzione del mese di aprile 2014.

**Per erogazione premialità personale coinvolto nel Progetto Sicurezza:
Stessi criteri di cui sopra.**

Art 5

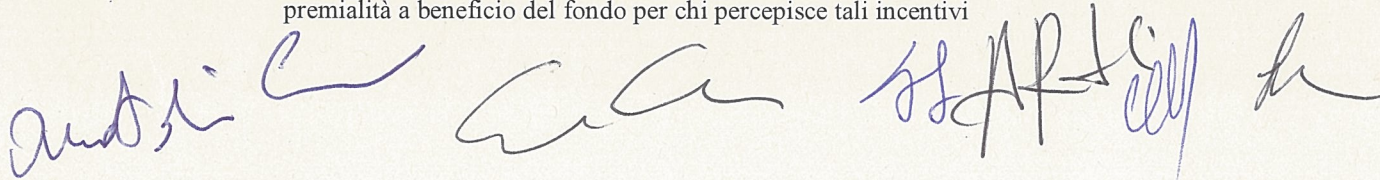
Disciplina dell'attribuzione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett.k) del CCNL 1.04.1999 – Incentivi ICI

L'attribuzione delle risorse di cui all'articolo 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dell'articolo 59, comma 1, lett.p) del D.Lgs n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI) e, nell'ambito di detta disciplina, dell'articolo 12, comma 2, del Regolamento comunale delle entrate (progetti incremento entrate tributarie) è disciplinata secondo quanto segue.

1. La Giunta Comunale può autorizzare, entro 30 giorni dall'approvazione del Piano esecutivo di gestione, l'attribuzione di specifici compensi incentivanti al personale che partecipi a progetti inseriti nel Piano stesso, finalizzati al recupero dell'evasione tributaria, attraverso la costituzione di uno specifico fondo annuale.
2. Il fondo è calcolato dall'amministrazione in una misura percentuale delle effettive maggiori entrate ICI riscosse, sulla base dei criteri definiti in sede regolamentare. Detto criteri possono anche prevedere la determinazione di limiti individuali all'importo dell'incentivo attribuito.
3. Per effettive maggiori entrate riscosse si intendono i cespiti tributari (comprese le sanzioni) risultanti dagli atti di accertamento o di liquidazione notificati entro il termine dell'esercizio e divenuti definitivi, oltreché dal ravvedimento operoso dei contribuenti, effettivamente riscossi.
4. Nell'assumere la deliberazione di cui al comma 4, la Giunta Comunale motiva ampiamente la decisione di attribuire l'incentivo in oggetto e la sua misura, in rapporto alla priorità e alla rilevanza dell'obiettivo finanziario e gradua la misura dell'incentivo medesimo tenendo conto delle condizioni organizzative degli uffici interessati, dell'impegno che direttamente grava sul personale, dell'eventuale apporto di soggetti esterni e del complesso delle spese collegate alla realizzazione del progetto. A tal fine il progetto deve analiticamente dare dimostrazione delle eventuali spese derivanti dall'assunzione di personale straordinario e/o dell'attivazione di convenzioni nonché delle eventuali attività di supporto richieste ad uffici diversi dell'Ufficio tributi, quali sistemazioni hardware e software, spedizione di atti di accertamento, liquidazione o di inviti alla regolarizzazione, le verifiche in banche dati immobiliari o tramite altre forme di archivio, i sopralluoghi da effettuare per la rilevazione delle superfici.
5. Le somme destinate all'incentivazione del personale che partecipa ai progetti di cui al presente accordo sono iscritte nella parte variabile delle risorse decentrate di cui all'articolo 31 del CCNL 22 gennaio 2004 (in applicazione dell'articolo 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1.04.1999) relative all'anno in cui le maggiori entrate sono riscosse.
6. La quota di incentivo individuale da erogare viene calcolata suddividendo l'ammontare del fondo per il numero dei dipendenti partecipanti al progetto, tenuto conto dei parametri di categoria e del grado di impegno degli stessi nel progetto in rapporto al complesso delle attività svolte nell'ambito dei progetti del PEG.
7. *Gli incentivi sono erogati con la stessa periodicità prevista per gli altri tipi di compensi incentivanti.*
8. L'ammontare del fondo si intende al lordo di IRAP e oneri riflessi.

Art 6

Rapporto tra premialità e incentivi ICI, per Progettazione e Pianificazione, per Avvocatura, per ISTAT: decurtazione premialità a beneficio del fondo per chi percepisce tali incentivi



Ai dipendenti che percepiscono tali incentivi viene effettuata una decurtazione della quota di premialità, che rimane nel fondo a beneficio degli altri dipendenti, ~~proporzionale agli incentivi riscossi nell'anno cui la premialità si riferisce,~~ secondo quanto sarà stabilito nel contratto definitivo.

CV I CC STR C HE VERUMMO

Le stesse decurtazioni si applicano sulle indennità di risultato dei dipendenti titolari di PO.

Art 7

Compensi per le responsabilità.

1. L'istituto delle specifiche responsabilità è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità formalmente assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

2. I compensi per le responsabilità sono destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa.

3. Criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità:

criteri	Indennità annua lorda massima
Responsabilità di unità organizzative di secondo livello di tipo complesso (Servizi) non ricomprese nell'area delle posizioni organizzative	€ 2.500

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono trasmessi alle organizzazioni sindacali e alla RSU per consentire il controllo dei compensi previsti in relazione alle responsabilità assegnate.

5. Danno inoltre luogo all'attribuzione dei compensi di cui al presente articolo l'esercizio delle specifiche responsabilità individuate all'articolo 36, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004.

6. Il compenso è riconosciuto per il periodo corrispondente all'incarico formalmente e preventivamente attribuito dal Responsabile dell'unità organizzativa apicale. In caso di assenza del titolare dell'incarico, questi conserva il diritto al compenso, salvo il caso in cui sia nominato un sostituto. In quest'ultimo caso, il compenso è attribuito al sostituto per tutta la durata della sostituzione.

7. I compensi previsti per le diverse posizioni si cumulano, sino a concorrenza dell'importo massimo complessivo stabilito dal CCNL, solo nel caso in cui le specifiche responsabilità cui si riferiscono non siano ricomprese formalmente ed oggettivamente in quelle più ampie che danno luogo all'attribuzione dei compensi.

8. La misura annua dei compensi relativi all'esercizio delle responsabilità di cui al comma 5 è stabilita, per ogni singola fattispecie individuata, come segue (in Euro):

(a) responsabilità derivante dall'esercizio delle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile Anagrafe ed Ufficiale elettorale

a1) delega integrale	300,00
a2) delega parziale	200,00
responsabilità di tributi	300,00
specifiche responsabilità eventualmente affidate ad archivisti informatici, addetti all'Ufficio relazioni con il pubblico e formatori professionali	200,00
responsabilità di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.....	300,00
specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	300,00

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

2/2013

ota Delegata USB nella RSU

Riceruta soltanto oggi avuto notizia della documentazione riguardante il contratto decentrato 2013, parte normativa ed economica.

Mi riservo quindi di aderire quando ~~ho~~^{avro'} avuto modo di leggere con accuratezza quanto proposto.

Daniela Becherini

Delegata USB della RSU

Linee di indirizzo per Annualità 2014

Le parti si ritroveranno a gennaio per discutere il contratto 2014.

L'Amministrazione darà il via, previa consultazione delle rappresentanze sindacali, ad una nuova struttura organizzativa che avrà un impatto sul fondo inferiore di circa il 40% rispetto a quella attualmente in vigore ed attuata nel 2011.

L'Amministrazione si impegna, ove vi siano le condizioni richieste dalla normativa (approvazione Bilancio e rispetto Patto di stabilità e norme di finanza pubblica), così come già fatto nel 2013, a integrare il fondo con una parte variabile da destinare alla premialità ed al Progetto sicurezza biennale (in questo caso utilizzando gli introiti dell'art. 208 del Codice della strada). In questo senso le parti si impegnano a determinare un importo maggiore di premialità individuale collegato al Progetto sicurezza al fine di garantire un'adeguata remunerazione ai lavoratori impegnati in questo Progetto biennale.

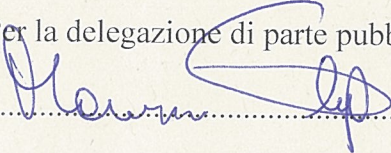
Come per il 2013 una quota di circa 20.000 euro della parte stabile del fondo verrà destinata alla premialità.

Le economie dello straordinario del 2014 verranno destinate alla premialità, salvo necessità inderogabili.



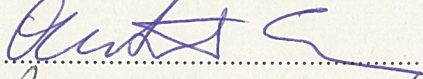


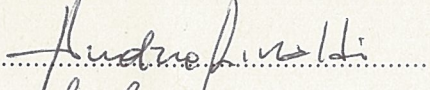
L'Amministrazione continuerà da gennaio 2014 il Progetto sicurezza senza soluzione di continuità. Quindi sulla parte stabile del fondo potrà essere necessario finanziare le spese relative al turno, alla reperibilità e alla miglioramento oraria della PM per alcuni mesi, in caso di non approvazione del bilancio e di impossibilità di finanziare la spesa con gli introiti di cui all'art. 208 del CDS. In questo caso dovrà essere ridotto proporzionalmente l'impatto economico della nuova struttura.

San Giuliano Terme, 20 dicembre 2013

Per la delegazione di parte pubblica


.....
.....

Per le rappresentanze sindacali

SULPM 
.....
CGLIL EP 
.....
 Quotidi
 Massimo
Sandre C. ...
.....
 Semerari
SULPM 
SULPM 