

COMUNE DI COLLE UMBERTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

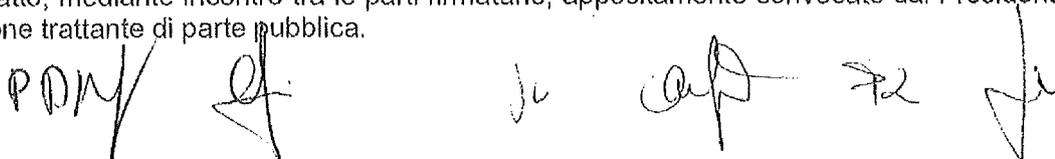
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, tra cui:
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), approvato con deliberazione di Giunta n. 68 del 1° giugno 2011;
 - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 6 luglio 2011;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, 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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;

PM

Carlo

JK

72

- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) 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;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009, il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale."
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) 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;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) 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 valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione 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;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo, sia nella quota fissa che variabile, dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto:
 - a) in rapporto al regime orario del lavoratore;
 - b) qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a trenta giorni. La decurtazione verrà applicata solo per l'assenza eccedente i 30 gg. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - congedo ordinario e i permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - riposo compensativo e recupero lavoro straordinario;

pnj

dc

Cup

dc

dc
R#

- permessi di cui alla legge 104/1992 e permessi per donazione del sangue o del midollo.

Relativamente ai periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale si applica quanto disposto dall'art. 5, comma 11 ter, del D.Lgs. n. 95/2012.

La riduzione verrà effettuata applicando un moltiplicatore pari a "1", nel caso non vi siano assenze, o inferiore a "1" determinato rapportando i giorni di presenza effettiva con quelli di presenza teorica sulla base dell'orario settimanale di ciascun lavoratore.

5. Sono esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 3 mesi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.
6. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.
7. La quota di "produttività" individuale verrà determinata per il 30% in base ai criteri di presenza in servizio, per il 70% in base alla valutazione ricevuta.

La quota fissa (30% del fondo) viene calcolata moltiplicando il numero dei dipendenti inseriti in ciascuna categoria per il parametro sopra indicato, determinando una quota spettante teorica, la quale andrà ridotta in relazione alle assenze di cui al comma 4. i relativi resti andranno ridistribuiti a favore degli altri dipendenti.

La quota variabile (70% del fondo) viene calcolata in base alla valutazione individuale, parametrata all'effettiva presenza in servizio, i relativi resti andranno ridistribuiti a favore degli altri dipendenti.

La valutazione dovrà essere effettuata, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque contestualmente alla valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni Organizzative effettuata dall'Organismo di Valutazione. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente, per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale con raccomandata A.R..

Il dipendente potrà, entro 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, inoltrare ricorso, presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni all'Organismo di Valutazione.

La eventuale fase di contenzioso dovrà esaurirsi entro i successivi 30 giorni.

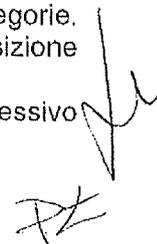
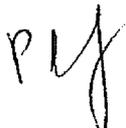
Nel caso in cui il lavoratore non intenda procedere ad alcun ricorso, riconsegnerà la scheda, nel termine di 10 giorni dalla sua ricezione, al Responsabile di riferimento, controfirmata per accettazione.

I compensi saranno erogati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui sopra.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. Per l'accesso all'ultima posizione economica di ciascuna categoria occorre aver maturato almeno quattro anni nella penultima posizione economica.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno due anni di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie. Relativamente alla categoria D si procederà con graduatorie distinte per i titolari di posizione organizzativa e per il restante personale.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.



**CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E
CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A
SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

Art. 9 – Principi generali

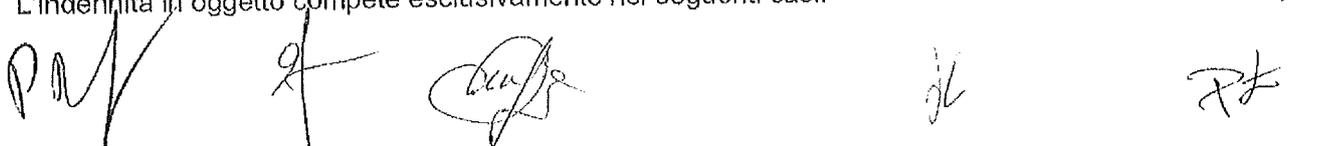
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva individuazione degli aventi diritto alle indennità per specifiche responsabilità, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti particolari condizioni di esposizione al rischio di cui al comma precedente:
 - impiego di automezzi e altri mezzi per il trasporto di persone e cose e per la manutenzione degli immobili;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - esposizione al rischio di contrazione di malattie infettive, utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio determinata in € 30,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 360,00 annui pro capite.
2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P.M.', followed by a stylized signature, a signature that looks like 'C. Rossi', a set of initials 'JL', and another signature that looks like 'R.F.'. There is also a large, loopy signature on the right side of the page, possibly 'M'.

- a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità o la funzionalità dei servizi comunali (inclusi gli interventi urgenti per TSO);
 - garantire gli adempimenti previsti dall'ordinamento dello stato civile in caso di decesso di persona residente o avvenuto nel territorio comunale;
 - b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio, secondo quanto previsto dall'ordinamento dell'ente;
 - c) la prestazione è stata richiesta dal responsabile dell'area di pertinenza.
3. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, trimestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

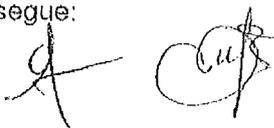
Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media mensile di valori maneggiati da € 350,00 a € 1.250,00 indennità di € 0,52 giornaliera;
 - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 1.251,00 ed € 2.800,00 indennità di € 1,03 giornaliera;
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 2.801,00 indennità di € 1,55 giornaliera.
4. L'indennità di maneggio valori compete in misura intera a prescindere dal regime orario del percipiente ed è erogata annualmente, a consuntivo.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'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) compensa 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) compensa 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. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo - ad eccezione delle indennità di cui al successivo comma 5 che vengono frazionate in rate mensili da erogarsi nel mese successivo a quello di maturazione - non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Tutte le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. Le indennità per gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale (lettera a. del comma 1) sono quantificate come segue:









per due o più deleghe € 300,00
per una delega € 150,00

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio, 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. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio con il coordinamento del Segretario comunale. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesta l'attribuzione alla struttura di almeno tre servizi; coefficiente: 1,2;
 - b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto; coefficiente: 0,60;
 - c) responsabilità correlate ad un ufficio quale unità organizzativa semplice, con trattazione di una materia specifica o particolare conoscenza di natura tecnica; coefficiente 0,40;
3. L'importo dell'indennità è quantificato dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 – Indennità di turno

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) (*proventi da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici essenziali o,*

comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse e a garanzia di diritti fondamentali) e k) (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ovvero: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, compensi per avvocatura, recupero evasione Ici, diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio della concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

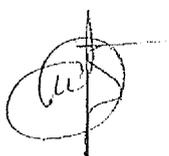
Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

Le parti riconoscono la possibile validità, ai fini dell'incremento delle risorse decentrate, dei piani di razionalizzazione eventualmente adottati dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6, del D.L. 06.07.2011, n. 98 convertito il legge 15.07.2011, n. 111.

TITOLO IV – ORARIO DI LAVORO

Art. 21 – Flessibilità (art. 4, comma 2, lett.m) del CCNL 01.04.1999)

- 1 L'orario di lavoro è determinato con determinazione del Segretario Comunale, compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico degli uffici.
2. E' previsto l'istituto della flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita per tutti i servizi.
3. La flessibilità deve essere comunque recuperata nella giornata stessa e non sono possibili cumuli di più giornate.



Art. 22 – Flessibilità oraria per le Posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative, nel rispetto delle 36 ore settimanali, non avendo la possibilità di effettuare lavoro straordinario, possono adeguare il loro orario di lavoro, distribuendo la loro presenza nei diversi giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze del servizio, dandone preventiva comunicazione, che deve essere autorizzata dal Segretario Comunale.

Art. 23 – Permessi retribuiti

1. I permessi per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, previsti dall'art.19, comma 2, del CCNL 06.07.1995, pari a massimo 3 giorni all'anno, possono essere, a richiesta del dipendente interessato, fruiti ad ore, fino ad un massimo di 18 ore l'anno.

TITOLO V – DISCIPLINA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 24 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146/1990

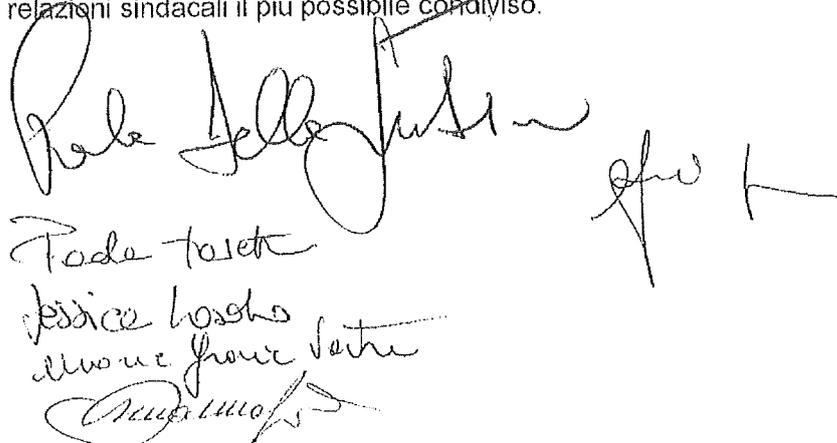
1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'ente, che verranno garantiti anche in occasione di scioperi, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) Il servizio di stato civile, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, solo se lo sciopero cade in giornata pre o post festiva;
- b) Il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza di termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) Il servizio cimiteriale, limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme;
- d) Il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve) limitatamente alle prestazioni di pronto intervento indispensabili per assicurare l'incolumità pubblica.

2. I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, almeno 5 giorni prima di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione tra i dipendenti, i nominativi del personale contingentato, tenuto alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitato all'effettuazione dello sciopero. Il dipendente individuato può chiedere al Responsabile di essere esonerato dal servizio essenziale e sostituito da altro dipendente.

Dichiarazione congiunta n. 1

Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, ed in particolare il sistema delle autonomie locali, è coinvolta in un processo di cambiamenti istituzionali e organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio nella Costituzione Italiana, spending review, legge di stabilità, ecc.) le parti convengono sull'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e di organizzazione del Comune; partecipazione a realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso.


Roberto Tassetti
Roberto Tassetti
Roberto Tassetti
Roberto Tassetti
Roberto Tassetti



COMUNE DI COLLE UMBERTO
 (Provincia di Treviso)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		intesa 20.12.2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale – dott. Giulia D'Este Componenti: Responsabile 1^ Area Maria Grazia Pastre – Responsabile 2^ Area – Gugel Mauro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, UIL-FPL-F.P. CGIL (RSU) Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL (RSU) Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <u>Si</u>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato, per l'anno 2016, con delibera di G.C. n. 61 in data 29.06.2016.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013? <u>Si, con delibera di G.C. n. 4 in data 27 gennaio 2016 per il triennio 2016/2018</u> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013? <u>Si per quanto di competenza.</u> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla verifica da parte dell'OdV della rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG e PDO)

Eventuali osservazioni =====

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1 - Viene identificato l'ambito di applicazione del contratto.

Articolo 2 - Durata: viene precisato che il contratto disciplina la parte economica relativa all'anno 2016

Articolo 3 – Verifica dell'attuazione del contratto

Articolo 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Articolo 5 -Vengono identificate le tipologie di risorse destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni e alla produttività.

Articolo 6- Vengono individuati gli strumenti di premialità quali:

- a) I compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività;
- b) Le progressioni economiche;
- c) La retribuzione di risultato alle posizioni organizzative.

Articolo 7- Vengono individuati i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo quale risulta dal prospetto allegato A) all'accordo e stabiliscono che si procederà alla distribuzione dell'intera somma, sulla base del 30% del fondo sulla base delle presenze e del 70% in base alle schede di valutazione, senza determinazione di resti.

Articolo 8- Vengono individuati i criteri generali per la progressione economica orizzontale

Articolo 9- 10-11-12 13 – 14- 15 Vengono identificati , fattispecie, criteri valori e procedure dell'indennità di rischio e disagio per il 2016, delle indennità per specifiche responsabilità, dell'indennità di maneggio valori spettanti e indennità turno per il 2016.

Articolo 16 – Vengono indicati i provvedimenti di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2016. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo quale risulta dal prospetto allegato A) all'accordo e stabilito che si procederà alla distribuzione dell'intera somma, sulla base delle risultanze delle schede di valutazione, senza determinazione di resti.

Allegato A Contiene la tabella analitica della costituzione e dell'utilizzo del fondo.

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'ente applica al personale dipendente il Sistema di Valutazione elaborato dal Cento Studi Amministrativi della Marca Trevigiana (ultimo aggiornamento approvato con delibera G.C. n. 81 del 6.7.2011 e delibera G.C. n. 61 del 12.6.2013).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Si Provvederà con specifico accordo sindacale ad individuare i criteri e il quantum per le progressioni orizzontali che avranno decorrenza dall'1.1.2017.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	€ -
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2 (integrazione dell'1,2%)	€ 3.940,10
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 328.341,67, per una possibilità di incremento massima di euro 3.940,10 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 3.940,10, pari al 1,2%.

Tale integrazione, autorizzata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 154 del 09.12.2015 subordinatamente comunque all'esito favorevole del prescritto controllo da parte del revisore dei conti, verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	€ 1.394,56
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa e variabile) importo consolidato riduzioni periodo 2011-2015	€ 2.593,72
Totale riduzioni di parte stabile	€ 3.988,28
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile) € 124,49 aggiunte alla riduzione della quota fissa per determinare l'importo consolidato della riduzione, a decorrere dal 01.01.2015	
Totale riduzioni di parte variabile	
Totale generale riduzioni	€ 3.988,28

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 82.100,55
Risorse variabili	€ 3.940,10
Totale fondo tendenziale	€ 86.040,65
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità + decurtazione risorse variabili	€ 3.988,28
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 3.988,28
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 78.112,27

Dalla sottoscrizione del contratto, che prevede lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2016, ci si attende un progressivo miglioramento delle prestazioni del personale, coinvolto nel perseguimento degli obiettivi.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione, come nel 2015 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 78.112,27
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 3.940,10
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ -
Totale risorse non soggette a vincolo	€ 82.052,37
Economie fondo straordinario confluite - art.14 , C4, CCNL 1998- 2001	938,92
<i>Totale risorse variabili NON soggette al limite</i>	<i>938,92</i>
Totale	82.991,29
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	82.052,37

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 65.523,17 . (importo consolidato nel 2003 pari a € 56.447,54 e € 9.075,63 incremento stabile delle dotazioni organiche))

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Incrementi CCNL 2002 – 2005 (art. 32 CC 1,2,7)	€ 2.689,00
Incrementi CCNL 2004- 2005 (ART. 34 CC 1,4,7 PARTE FISSA))	€ 2.168,00
Incrementi CCNL 2006- 2009 (ART. 8 cc 2,5,6,7 parte fissa)	€ 4.612,44

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	€ 3.605,66
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	€ 3.269,23
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinario	€ 233,05
Altro	

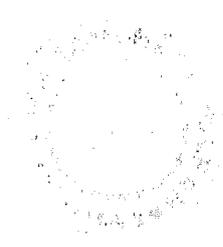
Risorse variabili	€	3.940,10
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€	82.052,37
Risorse variabili non soggette a vincolo – Economiche fondo straordinario confluite – (art. 14, C4; CCNL1998-2001)		938,92
Totale del fondo		82.991,29

- Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nel 2010.

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2010.

Descrizione	Anno 2016	Differenza	Anno 2010
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	€ 56.447,54		€ 56.447,54
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	€ 2.689,00		€ 2.689,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	€ 2.168,00		€ 2.168,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	€ 1.739,42		€ 1.739,42
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	€ 2.873,02		€ 2.873,02
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	€ 3.605,66	€ 727,74	€ 2.877,92
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	€ 9.075,63		€ 9.075,63
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	€ 3.269,23	- € 352,06	€ 3.621,29
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2			
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	€ 233,05		€ 233,05
Totale	€ 82.100,55	€ 375,68	€ 81.724,87
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza			
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge			
Art. 15, comma 2	€ 3.940,10		€ 3.940,10
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni			
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori			
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura non definito nel 2016	€		
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT			
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario			
Somme non utilizzate l'anno precedente			
Altro			
Totale	€ 3.940,10		€ 3.940,10
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19			
Personale incaricato di p.o.			
Trasferimento ATA	€ 1.394,56		€ 1.394,56
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).			
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili			
Decurtazione proporzionale stabili	€ 2.469,23	€ -2.469,23	
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili			
Decurtazione proporzionale variabili	€ 124,49	€ -124,49	
Altro			
Totale	€ 3.988,28	€ -	€ 1.394,56
Risorse fisse	€ 82.100,55	€ 375,68	€ 81.724,87
Risorse variabili	€ 3.940,10		€ 3.940,10

Descrizione	Anno 2016	Differenza	Anno 2010
Decurtazioni	€ -3.988,28	€ -2593,72	€ -1.394,56
Totale depurate delle voci non soggette al vincolo	€ 82.052,37	€ -2.218,04	€ 84.270,41
Economie fondo straordinario confluite (art. 14, C4, CCNL 1998-2001	€ 938,92	€ 938,92	
Totale da certificare	€ 82.991,29		€ 84.270,41



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Rag. Maria Grazia Pastre