

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di BAGNATICA
per l'anno 2015**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I 2015 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito del verbale di intesa tra la delegazione trattante e le OOSS rappresentative e della successiva deliberazione n. 96 del 28/12/2015, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 30/dicembre/2015 alle ore 09.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, d.essa Maria Grazia Criscuoli Segretario Comunale

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL

FP CISL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Bani Stefania – Marchesi Daniela – Moscato Francesco – Arcaini Alessandro

Si sono ritrovate per la sottoscrizione del seguente C.C.D.I. 2015 del personale dipendente del Comune di BAGNATICA.

Titolo I°

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 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 BAGNATICA 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, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è annuale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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 e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 e 5 del CCNL 22/01/2004.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Si richiamano le disposizioni di cui agli art. 40 e seguenti vigenti del D.Lgs. 165/2001.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione

avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i

termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9 **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione sarà effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 10 **Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III°
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica certificata attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO IV° Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V° Disposizioni diverse

Art. 14

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a continuare il piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 15

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, per l'anno 2015, destina un congruo importo annuo nel rispetto della normativa vigente e delle possibilità di bilancio.
3. La formazione e l'aggiornamento, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

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.

Art 16

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, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 17

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2015 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta confermato in € 4.648,00.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) sono aggiuntivi alle risorse di cui al comma 1.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 80 del 03/4/2015 per la sua parte stabile e per la parte variabile con deliberazione di G.C. 90/2015 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 18
Risorse destinate al pagamento della indennità di rischio.

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata annualmente ;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
1	OPERAIO SPECIALIZZATO (necroscopo e viabilità)	1	€ 360,00
2	OPERAIO SPECIALIZZATO (necroscopo e viabilità)	1	€ 360,00
3	OPERAIO SPECIALIZZATO (verde/ecologia)	1	€ 360,00
	TOTALE		€ 1.080,00

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 19
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro possono essere attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500.

2. L'indennità per specifiche responsabilità è assegnata con provvedimento del Responsabile di settore ed è erogata in unica soluzione insieme agli altri istituti premianti della produttività ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di UNITA' OPERATIVA COMPLESSA (ufficio edilizia privata e urbanistica del settore Territorio) e di tutti i procedimenti amministrativi ad esso inerenti, in cui il Responsabile di Settore interviene solo per la sottoscrizione finale del provvedimento	€ 2.000,00

b) Responsabilità di gestione, istruttoria, gestione scadenze, coordinamento di una pluralità di procedimenti amministrativi e di diverse attività che coprono nell'ambito di un settore più ambiti di attività d'ufficio e di particolare impegno professionale .	€ 1.200,00
c) Responsabilità di gestione, istruttoria di procedimenti e/o di un ambito di attività nell'ambito di un settore.	€ 1.000,00
d) Responsabilità di gestione e coordinamento di più unità lavorative in un ambito di tipo operativo sul territorio.	€ 800,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. Gli importi annui delle indennità sopra richiamate sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro
4. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità è annuale e decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
5. Le risorse previsionali destinate alla corresponsione di tale indennità sono stabilite in € **1.000,00**.
6. Per i dipendenti a cui sono riconosciute le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.
7. Per le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono stabilite in € **900,00**
8. L'attribuzione dell'indennità di cui al c. 6, è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene annualmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 20

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che :
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai vigenti contratti collettivi;
- c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
- d) il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il 2015;
- e) la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo articolo, diverse per ogni categoria;
- f) le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono quelli individuati nell'allegato B della delibera di G.C. n. 91 del 19/12/2012 “ adozione sistema di misurazione e valutazione performance” così riassunti:
- a) per le selezioni relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
 - b) per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
 - c) per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. b) opportunamente integrati;
 - d) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di quarantotto mesi nella posizione economica al **01/01/2015**. Il criterio dei quarantotto mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
 - e) le progressioni avranno decorrenza dal **01/01/2015**;
 - f) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B precedentemente richiamato, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto. Per l'annualità 2015 sono previste un massimo di progressioni economiche orizzontali pari al 10% del numero di dipendenti in servizio al 31/12/2015. Il numero risultante se frazionario sarà arrotondato per eccesso all'unità superiore;
 - g) relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno

di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nel triennio considerato;

- h) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 42 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio, nonché al raggiungimento della valutazione minima pari a punti 70/100 ottenuta nella scheda di valutazione ai fini della progressione;
 - i) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo di cui all'allegato A dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
 4. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2015 le seguenti risorse stimate in € **2.000,00**.

Art. 21

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva."*
E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede:
 - a) che le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale stimato di: € 2.000,00;
 - b) che le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale stimato di: € 2.000,00;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 si rinvia all'allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui sopra attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

6. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario. Per il calcolo delle medesime somme si rinvia ai principi espressi dal parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 e Corte dei Conti Sez. riunite deliberazione n. 51/2011, in relazione alla disciplina di cui al D.L. 78/2010 ed in relazione agli anni di vigenza.
7. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
8. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a: € **4.000,00**.

Art. 22

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite performance organizzativa e individuale.

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi e dirette a compensare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 150/2009 le performance organizzative ed individuali, sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) viene calcolato un parametro numerico di dipendenti dell'ente al 01 gennaio con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e degli assunti a tempo determinato con contratto di lavoro inferiore a sei mesi nel corso dell'anno. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) le risorse destinate alla produttività collettiva, depurate dalle somme destinate a specifici progetti di cui al punto 8 del presente articolo, sono successivamente suddivise per il valore complessivo numerico di personale, di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - c) moltiplicando tale importo unitario per il parametro numerico, determinato con gli stessi criteri di cui al precedente punto a) relativo al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso quale somma risultante di quote teoriche individuali.
- 4) Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e dalla effettiva presenza in servizio.
- 5) Ad ogni dipendente deve essere stato assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno), esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in

applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

- 6) L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo, in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
- a) alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi e dunque alla performance organizzativa;
 - b) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. La distribuzione avviene in parti uguali tra i dipendenti, tenuto conto del personale a tempo parziale e dell'effettiva presenza in servizio come da parametro correttivo di cui al punto d). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
 - c) l'assegnazione del restante 50% delle risorse destinate alla produttività e miglioramento dei servizi sono finalizzate ad incentivare la performance individuale ed avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina dell'allegato B della delibera di G.C. n. 91 del 19/12/2012 "adozione sistema di misurazione e valutazione performance";
 - d) non verrà erogato alcun premio nel caso di valutazione individuale inferiore ai 30 punti. La quota non erogata sarà aggiunta al fondo dell'anno seguente;
 - e) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al presente articolo a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nel successivo comma. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno. Non sono considerati assenze ai fini della decurtazione per malattia i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, ricovero ospedaliero e degenza post-ricovero certificata, ferie e riposi compensativi;
 - f) In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali e salvo compatibilità con le dimensioni e le effettive possibilità di programmazione, gli obiettivi devono essere :
 - 1) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - 2) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - 3) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - 4) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - 5) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - 6) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - 7) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

- g) I dipendenti, pertanto, devono conoscere gli obiettivi sui quali saranno valutati. Gli obiettivi di ogni settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, inoltre devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.
- 7) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
- 8) La Giunta Comunale, per l'attuazione di specifici progetti scelti tra quelli proposti dai Responsabili di Settore, destina specifiche risorse quantificabili in un massimo di **€ 8.000,00**. Le risorse sono rinvenibili nel bilancio di previsione approvato da parte del Consiglio Comunale con delibera n. 24 del 24/7/2015. I progetti sono stati individuati ed approvati con deliberazione G.C. n. 64/2015 e le relative risorse confermate negli stanziamenti in parte variabile con deliberazione 90/2015.
- 9) Le risorse verranno erogate secondo la valutazione del Responsabile di Settore in percentuale al raggiungimento del singolo progetto e alla effettiva partecipazione temporale allo stesso.
- 10) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi e finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, detratte le somme che finanziano gli specifici progetti, sono per il corrente anno, salvo conguaglio in sede di liquidazione tra le varie voci, pari ad **€ 32.204,56**.

<p>Art. 23 Disposizione finale</p>
--

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. La valutazione delle maternità, sia in astensione obbligatoria che in anticipata, va effettuata secondo canoni di correttezza e buona fede, considerando l'assenza dal servizio e dunque attribuendo una valutazione, anche minima, che tenga ovviamente conto delle mancate prestazioni del dipendente nel corso dell'anno, mentre per le progressioni si terranno come riferimento la media degli anni precedenti senza contare quello in maternità.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Bagnatica, lì 30/dicembre/2015

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

**Segretario Comunale d.essa Maria Grazia Criscuoli
Responsabili: Eugenio Crotti - Sergio Staffiere - Irma Musto**

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.: Marchesi Daniela – Bani Stefania – Arcaini Alessandro – Moscato Francesco

- **I rappresentanti OO.SS. territoriali di comparto:**

FP CGIL: Marco Brumana

FP CISL: Natalino Cosentino

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione n. 70 del 08/4/2014 per la sua parte stabile e deliberazione di G. C. n. 90/2015 per la sua parte variabile.

2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) dalle eventuali risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

3. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Data 03-apr-15

	Oggetto	Riferimento normativo	Importo
S1	Risparmi derivanti dalla riduzione delle risorse per prestazioni di lavoro straordinario	Art. 14, commi da 1 a 4, CCNL 1.4.1999	134,30
S2	Fondo per straordinari personale passato alle Posizioni Organizzative	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. a), CCNL 6.7.1995	619,75
S3	Fondi per particolari condizioni disagio, pericolo, danno, previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. b), CCNL 6.7.1995	6.920,52
S4	Fondi per particolari posizioni di lavoro e di responsabilità previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. c), CCNL 6.7.1995	5.371,15
S5	Fondo per la qualità della prestazione individuale previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. d), CCNL 6.7.1995	0,00
S6	Fondo per produttività collettiva e miglioramento servizi previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. e), CCNL 6.7.1995	33.897,57
S7	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell' art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996	Art. 15, c. 1, lett. b), CCNL 1.4.1999	0,00
S8	Gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell' art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996	Art. 15, c. 1, lett. c), CCNL 1.4.1999	0,00
S9	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell' art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	Art. 15, c. 1, lett. f), CCNL 1.4.1999	0,00
S10	Risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED	Art. 15, c. 1, lett. g), CCNL 1.4.1999	1.187,85
S11	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall' art. 45, c. 1, del DPR 333/1990	Art. 15, c. 1, lett. h), CCNL 1.4.1999	0,00
S12	Un importo dello 0,52 % del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio.	Art. 15, c. 1, lett. j), CCNL 1.4.1999	2.279,64
S13	Trattamento economico accessorio del personale trasferito al Comune a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999	2.507,00
S14	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche	Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999	0,00
S15	1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Art. 4, c. 1, CCNL 5.10.2001	5.713,00
S16	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000. Si aggiunge all'importo precedente quello di Cereda per € 761,15.	Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001	2.458,61
S17	0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	Art. 32, c. 1, CCNL 22.1.2004	2.280,00
S18	0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	Art. 32, c. 2 e 3, CCNL 22.1.2004	1.837,89
S19	0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	Art. 32, c. 7, CCNL 22.1.2004	0,00
S20	0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	Art. 4, c. 1, CCNL 9.5.2006	1.860,04
S21	0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Comuni capoluogo delle aree metropolitane: fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 %	Art. 8, c. 1-2-4, CCNL 28.2.2008	2.855,98
Importi da sottrarre:			
S22	Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni. ATA	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999	5.669,81
S23	Salario accessorio personale passato alle Posizioni Organizzative (enti senza dirigenza)		0,00
TOTALE PARTE STABILE			64.253,49

Fondo Contratto Decentrato 2015

Parte Variabile

	Oggetto	Riferimento normativo	Importo
V4	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI)	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	4.000,00
V5	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all' art. 14 del CCNL 14.1.1999	Art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 1.4.1999	831,07
V6	Integrazione (sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua), del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. (Consolidamento e miglioramento di servizi in essere)	Art. 15, c. 2, CCNL 1.4.1999	3.547,74
V7	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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. (Nuovi progetti finalizzati approvati dalla Giunta comunale)	Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999	4.452,26
V8	Somme residue anno precedente	art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999	0,00
TOTALE PARTE VARIABILE			12.831,07

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2015 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo stimato di € 7.400,00

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate.

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una progressioni verticale
 - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente c. 4 è pertanto depurata dell'importo stimato di € **20.500,00** per le PEO.

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali .

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	€ 49.184,56
---------------------	--------------------

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2015 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di rischio.	€ 1.080,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 1.900,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 2.000,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 4.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 32.204,56
Attivazione di nuovi o accrescimento di servizi	€ 8.000,00
TOTALE	€ 49.184,56

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ALLEGATO B

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di Bagnatica in applicazione dell'art. 25 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.

1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI

Visto l'art. 4 del "Regolamento comunale per la gestione del fondo incentivante per il personale impegnato nell'accertamento e controllo dell'evasione tributaria" approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 29 del 01/10/2001 che prevede, in applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs 446/97 e dell'art. 3, comma 57 della legge 662/96, che una percentuale pari al 30% (definito annualmente dalla Giunta Comunale) degli introiti derivanti dalla rettifica e dall'accertamento delle liquidazioni ICI siano dovuti al personale coinvolto in tali attività, le parti convengono di disciplinare l'attribuzione di tali risorse secondo le seguenti modalità:

- a) nel CCDI viene definito l'importo presunto degli incentivi da corrispondere annualmente, in applicazione delle citate disposizioni, al personale interessato;
- b) l'effettiva corresponsione degli incentivi avviene solo a seguito del pagamento da parte del contribuente, secondo le modalità individuate dall'ente, dell'importo definito con il procedimento di rettifica o accertamento;
- c) le somme riscosse nell'anno di riferimento verranno così ripartite:
 - a. 15 % al funzionario responsabile del tributo;
 - b. 70 % al/i dipendente/i che hanno effettuato l'istruttoria;
 - c. 10 % ai collaboratori tecnici;
 - d. 05 % ai collaboratori amministrativi;
- d) le somme accertate e non riscosse nell'esercizio di riferimento verranno erogate nell'anno successivo.

Le risorse stimate per l'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontano a un totale di € 2.000,00.

2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 92 DEL D. LEGISLATIVO 163/06.

Si prende atto della proposta di nuovo regolamento formulata e illustrata in sede di incontro di delegazione trattante in data 20 novembre 2015.

Le risorse stimate per l'attuazione dell'art. 92, del D.Lgs. 163/2006 (progettazione interna), per l'anno corrente ammontano a un totale di € 2.000,00.