



COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE

Provincia di Cremona

DELIBERAZIONE N. 39
Adunanza del 18.10.2016
Codice Ente 10735 8 Corte de' Cortesi con Cignone
Codice Materia:

COPIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEI VERBALI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ED AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE..-

L'anno **2016** addì **DICIOTTO** del mese di **OTTOBRE** alle ore **18,00** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle modalità e nei termini prescritti, sono stati convocati a seduta per oggi i Consiglieri Comunali.

All'appello risultano:

		Presenti	Assenti
1	ROTTOLI Luigi – Sindaco	SI	
2	LAZZARONI Elisa – Vice Sindaco	SI	
3	CORNETTI Virgilio - Assessore	SI	
		3	0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale GRASSI dr. Raffaele Pio il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti (presenti n. 3 assenti n. 0) il Sig. ROTTOLI Luigi nella qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: Presa d'atto dei verbali della delegazione trattante ed autorizzazione alla sottoscrizione

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 5 comma 3 del CCDL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, il quale disciplina tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI);

VISTO l'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 di 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, relativo all'adeguamento ed efficacia dei contratti integrativi vigenti;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 35 del 27.07.2016, esecutiva, con la quale è stato quantificato il fondo salario accessorio anno 2016;

RESO NOTO che si è riunita la delegazione trattante per il raggiungimento di un accordo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo a valere per il 2016;

VISTA la relazione illustrativa sull'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2016 redatta dal Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

VISTA l'allegata ipotesi di CCDI sull'utilizzo delle risorse decentrate – anno 2016, di cui alla preintesa, in data 13.10.2016, tra la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali;

VISTA la relazione tecnico-finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001 e della circolare della Ragioneria dello Stato n. 25 del 19.7.2012 sull'utilizzo delle risorse per il CCDI anno 2016 e rilevato che con la stessa il Responsabile del Servizio Finanziario attesta "la regolarità tecnico-finanziaria nonché la compatibilità economico-finanziaria dell'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2016 dando atto che gli oneri relativi risultano stanziati negli appositi interventi del bilancio di previsione 2016";

VISTA la certificazione del Revisore dei Conti in data 14.10.2016 con la quale viene attestata "la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40 bis comma 1 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165 come modificato dal D.LGS. 27.10.2009 N. 150), la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3 bis del D.LGS. 30.3.2001 N. 165 come modificato dal D.Lgs. 27.10.2009 n. 150) e il rispetto della normativa di cui all'art. 9 comma 1 e comma 2 bis del D.L. 7872010 convertito in legge N. 122 del 30.7.2010";

VISTO l'art. 5 del CCNL regioni-autonomie locali del 1.4.1999, recante *Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo*, il quale prevede (comma 3) che 'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo qualora il controllo sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio ad opera del revisore dei conti dia esito favorevole;

CONSIDERATO che in fase di predisposizione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2016 e pluriennale 2016/2018, sono state previste le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale per l'anno finanziario 2016, nei cui limiti rientrano i costi connessi alla contrattazione decentrata integrativa;

RITENUTO di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, individuato nel Dr. Raffaele Pio Grassi Segretario Comunale, alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2016, conformemente a quanto convenuto nella preintesa in allegato;

VISTO il Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e successive modificazioni;

VISTO che sulla proposta della presente deliberazione è stato acquisito il parere favorevole del Responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del T.U.L. Enti Locali D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, come dall'allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DATO ATTO che è stata attestata da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, la regolarità contabile relativa all'adozione della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del T.U.L. Enti Locali D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, come dall'allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

VISTO lo Statuto Comunale;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi in forma palese dagli aventi diritto

DELIBERA

1. di prendere atto di quanto riportato in narrativa ed autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Dr. Raffaele Pio Grassi - Segretario Comunale , alla sottoscrizione definitiva della preintesa relativa all'erogazione delle risorse decentrate ai dipendenti relativa all'anno 2016, definita in sede di accordo tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali in data 13.10.2016 ed allegata al presente atto;
2. di prendere atto altresì:
 - della relazione illustrativa sull'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2016 redatta dal Dr. Raffaele Pio Grassi Segretario Comunale e responsabile del personale - ALLEGATO A),
 - della relazione tecnico-finanziaria del Responsabile del Servizio finanziario Sig.ra Nicoletta Passeri sull'utilizzo delle risorse per il CCDI anno 2016 – ALLEGATO B),
 - della certificazione relativa al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e sulla corretta applicazione delle norme di legge redatta dal revisore dei conti del Comune Dr. Cisotto Angelo, ALLEGATO C)atti che vengono allegati alla presente deliberazione;
3. di dare atto che la spesa relativa alle risorse decentrate comprensiva di oneri, trova copertura negli stanziamenti del bilancio 2016 e pluriennale 2016/2018;
4. di dare atto che il contratto collettivo decentrato dovrà essere trasmesso in copia all'ARAN entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione e pubblicato sul sito istituzionale del Comune alla sezione "Trasparenza Valutazione e merito – Personale- Contrattazione integrativa"

LA GIUNTA COMUNALE

- stante l'urgenza di provvedere
- con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli enti Locali D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA

ALLEGATO N. 1
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 39 DEL 18.10.2016

=====

PARERI OBBLIGATORI

Art. 49, comma 1^a, D.Lgvo n. 267/2000

=====

Oggetto: Presa d'atto dei verbali della delegazione trattante ed autorizzazione alla sottoscrizione.-

1) PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA:
FAVOREVOLE
Corte de' Cortesi con Cignone, 22.12.2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr.Raffaele Pio Grassi

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Nicoletta Passeri

3) PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICO- CONTABILE:
FAVOREVOLE
Corte de' Cortesi con Cignone, 22.12.2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Fto Nicoletta Passeri

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO COMUNALE
F:to ROTTOLI Luigi	F:to GRASSI dr. Raffaele Pio

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale visti gli atti d'ufficio;
Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*) ed è stata compresa nell'elenco n /... in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (*art. 125, del T.U. n. 267/2000*).

Dalla Residenza Municipale, li 03.11.2016

	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Corte de' Cortesi con Cignone li: 03.11.2016	F:to ONESTI Vilma

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art. 134 del D.Lgs.vo 18/8/2000 n° 267)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal al ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione
(*art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000*)

Dalla Residenza Municipale, li

	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Corte de' Cortesi con Cignone li:	GRASSI dr. Raffaele Pio

Copia conforme all'originale per uso amministrativo. Corte de' Cortesi con Cignone, 03.11.2016	IL FUNZIONARIO DELEGATO ONESTI Vilma
---	---

Comune di Corte de' Cortesi con Cignone
Provincia di Cremona

Piazza Vittorio Veneto, 1 - CAP 26020 (Tel. 0372/95107 - Fax 0372/95155 P.I. 00316550193

**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 ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. n°
165/2001 e della Circolare della Ragioneria dello Stato n° 25 del
19.07.2012***

PREMESSA

La presente relazione ha per oggetto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Corte de' Cortesi con Cignone anno 2016. In particolare illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n° 25 del 19.07.2012; illustra inoltre l'articolato del Contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; contiene la descrizione degli strumenti premiali ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; illustra i risultati attesi in relazione all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente accordo rappresenta anche un "*contratto integrativo normativo* (c.d. articolato)", che definisce la cornice di regole generali da concordare in sede integrativa ai sensi dell'art. 65 commi 2 e 4 del D.Lgs. n° 165 del 27.10.2009, in base a cui è previsto l'obbligo di adeguare i contratti integrativi vigenti al Decreto Brunetta entro il 31 dicembre 2011 ed in mancanza di adeguamento i medesimi cessano completamente la loro efficacia al 31.12.2012; contiene inoltre la destinazione e le modalità di utilizzo delle risorse economiche.

Il D.Lgs. n° 150 del 27.09.2009 cosiddetto "Decreto Brunetta" ha ridefinito gli ambiti ed i limiti della contrattazione collettiva nazionale e di quella integrativa. In particolare ha previsto che la contrattazione integrativa deve essere finalizzata ad erogare compensi incentivanti su base meritocratica e selettiva in relazione al raggiungimento della performance da intendersi sia come performance organizzativa che individuale.

In modo particolare il D.Lgs. n° 150/2009 ha stabilito che:

- ✓ è necessario rispettare il principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n° 165/2001, per cui è fatto divieto erogare trattamenti economici accessori, che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- ✓ la contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n° 165/2001;

- ✓ la contrattazione decentrata integrativa deve destinare al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, una quota prevalente del trattamento economico accessorio comunque denominato ai sensi dell'art. 40 – comma 3bis del D.Lgs. n° 165/2001. La circolare della Funzione Pubblica n° 7 del 13.05.2010 ha stabilito però che la disposizione in base in cui la quota prevalente del trattamento economico accessorio va destinato alla performance individuale non è di immediata applicazione in quanto implica una radicale riforma del trattamento retributivo compreso quello accessorio, che è demandata ai successivi contratti nazionali.

Inoltre il D.Lgs. n° 141/2011, art. 6, comma 1, come confermato dal recente Decreto Legge n° 95/2012, convertito nella Legge n° 135/2012, art. 5, comma 11, ha disposto che l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce prevista dall'art. 19, commi 2 e 3 e dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n° 150/2009 è demandata alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.

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

Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Grassi dott. Raffaele Pio - Segretario Comunale Parte Sindacale: OO.SS.: Mazzullo Fausto – delegato CISL FPS RSU:Seghizzi Antonella
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		<ol style="list-style-type: none"> 1. Criteri generali per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. 2. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate. 3. Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi. 4. Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali. 5. Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi accessori denominati "indennità": <ul style="list-style-type: none"> ✓ indennità di rischio; ✓ indennità di disagio; ✓ indennità maneggio valori; ✓ servizio di reperibilità; ✓ indennità per specifiche responsabilità; ✓ indennità per particolari responsabilità. 6. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. 7. Premio di efficienza. 8. Altri Istituti contrattuali. 9. Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro. 10. Disposizioni aggiuntive 11. Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Amministrazione non è obbligata ad adottare il Piano della Performance ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009, ma in base a quanto disposto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato dall'Ente, in attuazione delle disposizioni introdotte dal Decreto Brunetta, art. 12 e 15, il Piano della Performance risulta strutturato in coerenza con gli strumenti previsti dall'ordinamento degli enti locali in materia di programmazione economico – finanziaria: bilancio dell'Ente, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano delle Risorse e Obiettivi.
		L'Amministrazione ha provveduto ad adottare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsti dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, con atto G.C. nr. 02 del 22.01.2015
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.-
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)

PREMESSA

In merito al **contenuto** del presente Contratto si ritiene importante evidenziare che il D.Lgs. n° 150 del 27.10.2009 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata, nel contempo rafforzando il potere datoriale delle pubbliche amministrazioni. Inoltre è intervenuta la disciplina del D.L. n° 95/2012, che in linea con quanto introdotti dal cosiddetto Decreto Brunetta ha modificato il sistema delle relazioni sindacali accentuando il potere datoriale e prevedendo in materia di organizzazione e gestione del personale la semplice informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

Ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001, la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Inoltre l'art. 40, comma 3bis prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di questi principi:

- ✓ non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese;
- ✓ rispetto dei vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- ✓ assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici;
- ✓ rispetto dei vincoli e limiti dei contratti nazionali.

Pertanto il Contratto Integrativo è stato redatto con lo scopo di **adeguare** la contrattazione del Comune di Corte de' Cortesi con Cignone **al nuovo sistema di relazioni sindacali** introdotto dal Decreto Brunetta nonché ai criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione della qualità della performance individuale.

Il modulo ripercorre ogni articolo del Contratto proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ed illustrandone i contenuti.

A) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Integrativo:

Il contratto si compone di una parte relativa all'utilizzo delle risorse stabili e variabili per l'anno 2016 composta da n° 13 articoli, oltre a n° 2 allegati contabili e n° 3 "Progetti", che disciplinano quanto di seguito:

Progetto nr.1 "DISPONIBILITA' A COADIUVARE LA CUOCA E COLLABORAZIONE CON IL PERSONALE IMPIEGATO IN ATTIVITA' A RILEVANZA SOCIALE NELL'ANNO 2016"

Progetto nr. 2 "RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI PER SOSTITUZIONE DELLE TITOLARI IN MALATTIA ED INFORTUNIO, RELATIVAMENTE AL SERVIZI PROTOCOLLO, ELETTORALE, ANAGRAFE E SEGRETERIA"

Progetto nr. 3 "COLLABORAZIONE CON UFFICI COMUNALI PER ASSENZA DI PERSONALE"

Parte relativa all'utilizzo risorse stabili e variabili per l'anno 2016

Punto 1 *Oggetto del contratto:* Preintesa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2016.

Punto 2 *Risorse stabili e risorse variabili:* le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, effettuata dall'Amministrazione Comunale con atto di Giunta Comunale n° 35 del 27/7/2016, nell'importo complessivo di € 17.627,66 così costituito:

- ✓ Parte stabile: € 15.770,28
- ✓ Parte variabile: € 1.857,38

La parte variabile è costituita dall'integrazione del 1,20 % del Monte Salari anno 1997 ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999.

Punto 3 *Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:* si provvede a prendere atto:

- ✓ delle "Progressioni economiche orizzontali pregresse", per l'importo complessivo di € 6.412,07
- ✓ dell'"Indennità di comparto", per l'importo complessivo di € 2.212,62
- ✓

si concorda sul mantenimento:

- ✓ delle indennità di "Rischio", per l'importo complessivo di € 630,00
- ✓ del "Compenso per specifiche responsabilità", per l'importo complessivo di € 6.500,00;

si prende atto:

- ✓ della mancanza di disponibilità di fondi da destinare alla produttività individuale e miglioramento dei servizi
- ✓ del "Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi", per l'importo complessivo di € 1.872,97, per il quale sono stati predisposti n° 3 progetti finalizzati.

Parte normativa per l'anno 2016

Articolo 1 *Quadro normativo e contrattuale:* richiama i principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalla norme di legge, i contratti di comparto vigenti, la disciplina regolamentare adottata dall'Ente.

Articolo 2 *Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria:* il contratto si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente. Il contratto produce i suoi effetti dal 01.01.2016 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo. Ha validità annuale. Si provvede alla contrattazione annuale per l'accordo della destinazione e ripartizione delle risorse decentrate.

Articolo 3 *Verifiche dell'attuazione del contratto:* la parte sindacale può richiedere ulteriori incontri per la verifica del contratto previa richiesta scritta. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 4 *Interpretazione autentica dei contratti decentrati:* l'articolo prevede che, nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti, che lo hanno sottoscritto, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa entro 10 giorni dalla richiesta.

Articolo 5 *Quantificazione delle risorse:* la costituzione del fondo è demandata all'Amministrazione Comunale. Vengono richiamati i principi che devono disciplinare l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 15, commi 2 e 5 del C.C.N.L. 01.04.1999.

- Articolo 6** *Strumenti di premialità*: si elencano gli strumenti di premialità previsti da norme di legge e contratto: produttività, progressioni economiche orizzontali, compensi accessori previsti dai contratti nazionali e da specifiche disposizioni di legge, il premio di efficienza, le eventuali economie aggiuntive.
- Articolo 7** *Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie*: la ripartizione delle risorse decentrate è oggetto di apposito accordo. In questo articolo è disciplinata la modalità di pagamento della quota prevalente delle risorse assegnate al fondo a) dell'art. 17 C.C.N.L. 01.04.1999 a favore del personale dipendente. Il processo valutativo contenuto nel Sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione è presupposto essenziale per la liquidazione del compenso che è legata ad un articolato processo di individuazione, assegnazione e verifica intermedia e finale degli obiettivi e di valutazione della prestazione individuale, mediante compilazione di schede individuali.
Si elencano i principi fondamentali che disciplinano l'erogazione dei compensi accessori:
- ✓ attribuzione secondo criteri selettivi e meritocratici;
 - ✓ applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente per l'attribuzione della quota di produttività;
 - ✓ valutazione della prestazione individuale in base al raggiungimento di obiettivi sia individuali che di unità organizzativa che di ente ed in base a comportamenti organizzativi.
- Articolo 8** *Produttività individuale e miglioramento dei servizi*: l'istituto è disciplinato dall'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 01.04.1999. Il fondo, costituito dall'Amministrazione Comunale, viene destinato per la produttività individuale e viene erogato in base al "Sistema di valutazione".
- Articolo 9** *Produttività collettiva e miglioramento dei servizi*: l'istituto è disciplinato dall'art. 17, comma 2, lettera a) de del CCNL 01.04.1999. Il fondo, costituito dall'Amministrazione Comunale, finanzia progetti collettivi, che verranno liquidati sulla base dell'effettiva realizzazione.
- Articolo 10** *Criteri generali per le progressioni*: le progressioni vengono assegnate secondo i criteri definiti dall'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e art.23 D.to Lgs.150/2009.
- Articolo 11** *Principi generali per la corresponsione dei compensi accessori definiti "indennità"*: i principi disciplinanti la corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) ed i) del C.C.N.L. 01.04.1999 sono:
- ✓ devono essere riconosciute solo in base a prestazioni effettivamente rese ed in relazione ai giorni di presenza in servizio;
 - ✓ l'identificazione degli aventi diritto spetta al Responsabile del Servizio;
 - ✓ corrisponde a particolari modalità di esecuzione della prestazione caratterizzata in termini di rischio, disagio, grado di responsabilità;
 - ✓ per la medesima condizione di lavoro non può spettare l'erogazione di due o più indennità.
- Articolo 12** *Indennità di rischio*: tale indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.1999, è disciplinata dall'art. 37 del C.C.N.L. 14.09.2000 ed è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale; è riconosciuta al personale operaio in quanto addetto a servizi manutentivi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzature e macchinari tali da essere fonte di pericolo. Spetta nella misura di € 30,00 mensili per le sole giornate di esposizione al rischio. L'articolo individua una casistica e ne prevede la remunerazione e le modalità di riconoscimento.
- Articolo 13** *Indennità di disagio*: è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 01.04.1999. Tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori inquadrati nella categoria B, diverse e più gravose rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti in quanto costretti ad un'articolazione oraria giornaliera spezzata. L'articolo individua una casistica e ne prevede la remunerazione e le modalità di riconoscimento. L'indennità è determinata in un massimo di € 600,00 annui.

- Articolo 14** *Indennità maneggio valori:* è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.1999 e spetta ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'importo è erogato per ogni giornata di effettivo maneggio, esclusi pertanto i giorni di assenza per qualsiasi causa oltre a quelli nei quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. L'indennità è fissata in € 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili. L'indennità viene erogata annualmente. L'indennità di maneggio valori non viene riconosciuta a titoli di indennità di responsabilità o di procedimento.
- Articolo 15** *Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità:* l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Il compenso è quello stabilito dall'art. 23 del C.C.N.L. del 14.09.2000, come integrato dall'articolo 11 del C.C.N.L. del 05.10.2001. Per l'anno 2014 l'Ente non ha istituito il servizio di reperibilità.
- Articolo 16** *Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:* l'indennità è prevista dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. 22.01.2004, che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999 per un importo massimo di € 300,00 annui lordi. Vengono individuate le funzioni ai cui è riconosciuta l'indennità: Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa, Ufficiali Elettorali, Responsabile dei Tributi. L'indennità non compete ai Responsabili di Servizio ed ai Responsabili di Procedimento.
- Articolo 17** *Indennità per particolari responsabilità:* l'indennità è prevista dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 09.05.2006. Il Responsabile di servizio, con atto scritto motivato, individua le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, 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. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa). L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
- Articolo 18** *Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge:* si tratta di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge:
✓ compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999;
✓ compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999;
✓ compensi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011.
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali o dall'apposito Piano di Razionalizzazione. La liquidazione delle somme verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
- Articolo 19 -** *Disciplina del premio di efficienza:* una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici dell'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 61 del D.L. 25.06.2008 n° 112, convertito con modificazioni, dalla Legge 06.08.2008 n° 133 e dall'art. 2, commi 33 e 34 della Legge 22.12.2008 n° 203. Il Responsabile del Servizio propone all'Amministrazione Comunale la realizzazione di uno specifico progetto. Lo stesso provvederà a valutare il risultato raggiunto e l'importo individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
- Articolo 20** *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di cui lavoro e contro le discriminazioni:* in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di cui lavoro e contro le discriminazioni", senza oneri a suo carico.
- Articolo 21** L'ente ha istituito il servizio mensa per dipendenti con corresponsione del contributo pari ad un terzo del costo come da tariffa;

- Articolo 22* **Salario accessorio del personale a tempo parziale:** il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato.
- Articolo 23* **Telelavoro:** viene prevista la possibilità di includere i dipendenti interessati da progetti di telelavoro nell'erogazione di trattamenti accessori. Nello specifico ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000 si stabilisce che gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente e che, nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata, con cadenza annuale, una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici.
- Articolo 24* **Personale comandato o distaccato:** riguarda la possibilità di inserire i lavoratori in comando o distacco nell'erogazione di trattamenti accessori.
- Articolo 25* **Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione:** riguarda la possibilità di inserire i lavoratori parzialmente utilizzati dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione nell'erogazione di trattamenti accessori.
- Articolo 26* **Disciplina del lavoro straordinario:** il presente articolo disciplina il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato dal Responsabile del Personale. La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata trimestralmente al raggiungimento dei 30 minuti.
- Articolo 27* **Orario di lavoro e flessibilità:** il presente articolo disciplina la flessibilità mensile per il personale dipendente.
- Articolo 28* **Banca delle ore:** il presente articolo disciplina l'istituzione della Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.
- Articolo 29* **Diritto di assemblea:** il presente articolo disciplina il diritto dei dipendenti di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per sei ore annue pro – capite, senza decurtazione della retribuzione.
- Articolo 30* **Regolamentazione del diritto di sciopero:** il presente articolo disciplina il diritto di sciopero ed individua come esercizio essenziale gli Uffici Demografici.
- Articolo 31* **Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero:** al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti hanno individuato come servizi pubblici essenziali, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, un addetto che provvederà alle "registrazioni di nascita e morte".
Con il presente articolo sono state regolamentate le procedure in caso di sciopero.

Allegati contabili Fondo anno 2016

- Allegato A)* **Costituzione Fondo 2016:** contiene la tabella analitica della costituzione del fondo anno 2016.
- Allegato B)* **Utilizzo Fondo Produttività anno 2016:** contiene la tabella analitica dell'utilizzo del fondo anno 2016.

Progetti finalizzati utilizzo Fondo anno 2016 per il miglioramento dei servizi

- Allegato C)* Progetto "DISPONIBILITA' A COADIUVARE LA CUOCA E COLLABORAZIONE CON IL PERSONALE IMPIEGATO IN ATTIVITA' A RILEVANZA SOCIALE NELL'ANNO 2016": la presente scheda è relativa al progetto inerente alla dipendente addetta alle pulizie, per un importo complessivo di € 150,00.
- Allegato D)* Progetto "RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI PER SOSTITUZIONE DELLE TITOLARI IN MALATTIA ED INFORTUNIO, RELATIVAMENTE AL SERVIZIO PROTOCOLLO, ELETTORALE, ANAGRAFE E SEGRETERIA": la presente scheda è relativa al progetto inerente al personale impiegatizio dell'ente, per un importo complessivo di € 1.360,00.
- Allegato E)* Progetto "COLLABORAZIONE CON UFFICI COMUNALI PER ASSENZA DI PERSONALE": la presente scheda è relativa al progetto inerente alla dipendente addetta al servizio mensa, per un importo complessivo di € 362,97.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Sulla base dei criteri fissati nella parte normativa del presente C.C.D.I. le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ -----
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 6.412,07
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ -----
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 630,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 6.500,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 0,00

Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 0,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	€ 0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 2.212,62
Somme rinviate	€ 0,00
Altro: Progetti finalizzati	€ 1.872,97
Totale	€ 17.627,66

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) Effetti abrogativi impliciti:

Il presente atto unilaterale regola esclusivamente le materie sopra indicate ed abroga espressamente le norme contenute nei contratti integrativi pre-vigenti, che riguardavano le stesse materie. Tutti gli altri istituti sono regolati dal Contratto nazionale o da disposizioni regolamentari interne, purché non in contrasto con la normativa vigente.

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

premieria:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premieria di cui al Titolo III del D.Lgs. n° 150/2009, in quanto, al fine dell'erogazione dei compensi di produttività al personale, si applica il Sistema permanente di valutazione delle performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 80 del 24.11.2011,.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni

economiche;

L'Accordo risulta coerente con i principi di selettività in materia di progressioni economiche orizzontali disciplinate dall'art. 23 del D.Lgs. n° 150/2009. In particolare demanda al sistema permanente di valutazione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 80 del 24.11.2011, così come modificata dalla delibera di Giunta Comunale n° 96 del 29.11.2011. In ogni caso le progressioni economiche orizzontali non verranno effettuate, nemmeno ai fini giuridici, in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. n° 78/2010, convertito in Legge n° 122/2010.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli

strumenti di programmazione gestionale:

Con la sottoscrizione del presente contratto si intende dotare l'Ente di un nuovo e più adeguato strumento, che sostituisca i precedenti contratti integrativi, dando attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento all'art. 65, il quale prevede che le Autonomie Locali adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto alle disposizioni del Titolo III "Merito e premi" del presente decreto.

In particolare poiché la valutazione del personale si estrinseca nella misurazione della performance da intendersi sia come performance di ente che organizzativa ed individuale, le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate a incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione Comunale e contenuti nel Piano della performance in base a quanto disposto dal vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Con le disposizioni contenute si implementa il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione; vengono altresì razionalizzate le regole per il riconoscimento di una serie di indennità, con l'obiettivo di renderne maggiormente selettivo e trasparente il percorso di attribuzione.

Corte de' Cortesi con Cignone, 27.07.2016

***IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE***

F.to(Grassi dott. Raffaele Pio)



Comune di Corte de' Cortesi con Cignone
Provincia di Cremona

**Relazione tecnico-finanziaria ai sensi dell'art. 40 comma 3 – sexies del D.Lgs. n°
165/2001 e della Circolare della Ragioneria dello Stato n° 25 del 19.07.2012
sull'utilizzo delle risorse per CCDI anno 2016**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 27/7/2016 con cui si è provveduto a determinare, per l'anno 2016 in € 17.627,66 l'ammontare delle risorse decentrate disponibili ex art. 31 del CCNL 22.01.2004, come risulta meglio risulta dal prospetto allegato e qui di seguito riassunto:

importo risorse stabili	€ 15.770,28
importo risorse variabili	€ 1.857,38

Vista l'ipotesi di intesa per il riparto dei fondi per salario accessorio 2016;

Visto l'art. 20, comma 3-sexies, nonché l'art. 40-bis, comma 4, del D. lgs 30.03.2001 n. 165, secondo cui ogni contratto integrativo va corredato tra l'altro da una relazione tecnico-finanziaria certificata dal revisore dei conti da redigere tramite lo schema appositamente predisposto dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa 2016 o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal contratto decentrato 2016 somme per totali € 8.624,69 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 2.212,62
Progressioni orizzontali	€ 6.412,07
Totale	€ 8.624,69

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali attribuite in precedenza.

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €. 9.002,97, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di rischio	€ 630,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 6.500,00
Progetti finalizzati	€ 1.872,97
TOTALE	€ 9.002,97

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 8.624,69
Somme regolate dal contratto	€ 9.002,97
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale	€ 17.627,66

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano a € 15.770,28 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 8.624,69. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera inanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso – 2016 - non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

COSTITUZIONE FONDO 2015 – 2016

Descrizione	Anno 2016	Anno 2015
Totale risorse stabili	€ 15.770,28	€ 15.770,28
Totale risorse variabili	€ 1.857,38	€ 1.857,38
TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO	€ 17.627,66	€ 17.627,66

DESTINAZIONE FONDO 2015 – 2016

DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2015
Indennità di comparto	€ 2.212,62	€ 2.193,48
progressioni. economiche .orizzontali in godimento	€ 6.412,07	€ 4.074,85
Progressioni orizzontali destinate nell'anno	----	€ 359,57
TOTALE VOCI STABILI	€ 8.624,69	€ 6.627,90
Indennità di rischio	€ 630,00	€ 720,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 6.500,00	€ 6.500,00
Progetti e performance individuali	€ 1.872,97	€ 3.779,76
Totale	€ 17.627,66	€ 17.627,66

Considerato che il DUP 2016/2018 è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. bilancio di previsione 2016/2018 è stato approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 13 del 29/4/2016;

Dato atto che la spesa derivante dall'ipotesi di CCDI in oggetto trova copertura con gli stanziamenti previsti sugli appositi interventi del bilancio di previsione per l'anno 2016;

Visto altresì il seguente prospetto di raffronto con i fondi liquidati negli anni dal 2010 al 2015 così come risultanti dai rispettivi conti annuali:

• fondo anno 2010	€ 21.978,00
• fondo anno 2011	€ 20.900,00
• fondo anno 2012	€ 20.009,00
• fondo anno 2013	€ 16.717,00
• fondo anno 2014	€ 16.360,00
• fondo anno 2015	€ 17.474,00

Dato atto che secondo quanto stabilito dall'art. 1 comma 236 della legge di stabilità 2016 (L. n. 208 del 28/12/2015) nell'anno 2016 il trattamento accessorio del personale dipendente non potrà superare l'importo corrispondente del 2015.

Dato atto altresì che:

- le somme complessive per oneri riflessi sono impegnate all'intervento 01 Personale del bilancio comunale.
- le somme complessive per IRAP sono impegnate all'intervento 02 Imposte e tasse del bilancio comunale
- Non ci sono oneri diretti o indiretti senza copertura di bilancio

A T T E S T A

la regolarità tecnico-finanziaria nonché la compatibilità economico-finanziaria dell'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2016 dando atto che gli oneri relativi risultano stanziati negli appositi interventi del bilancio di previsione 2016.

Corte de' Cortesi, 27/9/2016

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to (*Passeri Nicoletta*)

COMUNE DI CORTE DE CORTESI CON CIGNONE

Provincia di Cremona

Dott. Angelo Cisotto – Revisore dei Conti

**PARERE RELATIVO ALLA PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA
COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:
NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E
QUANTIFICAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016**

Verbale n. 8 del 14/10/2016

Il sottoscritto **Dott. Angelo Cisotto**, in qualità di Revisore dei Conti, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 16 del 28/05/2015,

PREMESSO

- che il CCNL comparto Regioni/Autonomie Locali dispone che le Amministrazioni sono tenute a nominare la delegazione trattante di parte pubblica;
- che con delibera di G.C. n. 26 del 10/05/2016 è stato approvato il Piano Risorse e Obiettivi per l'anno 2016;
- che l'art. 31 del CCNL 22/01/2004 prevede che l'Ente determini annualmente le risorse finanziarie destinate al fondo salario accessorio;

VISTI

- l'art. 31 del CCNL 22/01/2004;
- il Testo Unico degli Enti Locali, D.lgs. 267/2000;
- la legge 127/199 e successive modifiche e integrazioni;
- la delibera del Consiglio Comunale n. 13 del 29/04/2016 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2016. Le relazioni previsionale e programmatica 2016/2018 e il bilancio pluriennale 2016/2018;

ESAMINATA

- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Corte de Cortesi con Cignone per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2016 e i suoi allegati;
- la Relazione Tecnico-Finanziaria redatta, ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D.lgs. n. 165/2001, in data 27/09/2016 dal Responsabile del Servizio Finanziario, che espone gli importi di seguito sinteticamente riassunti:

Importo risorse stabili 2016	€ 15.770,28
Importo risorse variabili 2016	€ 1.857,38
Totale fondo risorse costituito – anno 2016	€ 17.627,66
Indennità di comparto	€ 2.212,62
Progress. Economiche orizzontali in godimento	€ 6.412,07
Progressioni orizzontali destinate nell'anno	€ 1.250,00

COMUNE DI CORTE DE CORTESI CON CIGNONE

Provincia di Cremona

Dott. Angelo Cisotto – Revisore dei Conti

Indennità di rischio	€ 8.420,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 3.145,32
Progetti e performance individuali	€ 200,00
Totale fondo risorse destinato – anno 2016	€ 17.627,66

CONSIDERATI

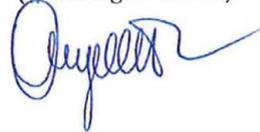
- il bilancio di previsione per l'esercizio 2016, contenente la previsione di spesa per il personale, approvato con delibera n. 13 del 29/04/2016 il Consiglio Comunale;
- la natura del parere di competenza del Revisore, che attiene essenzialmente agli aspetti di copertura finanziaria e non di legittimità e regolarità rispetto alle norme previste dal contratto collettivo di lavoro;

ATTESTA

che i costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui sopra risultano compatibili con in vincoli di bilancio.

Corte de Cortesi con Cignone, 14/10/2016

Il Revisore dei Conti
(Dott. Angelo Cisotto)



Allegato D) alla deliberazione n.
39/G.C./18.10.2016

**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI
CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**

IPOTESI

***CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI CORTE DE'
CORTESI CON CIGNONE***

ANNO 2016

PARTE ECONOMICA

COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE

PROVINCIA DI CREMONA

IPOSTESI CCDI PER UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE **ANNO 2016**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PREINTESA

PARTE ECONOMICA

ARTICOLO 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito indicato come CCDI) si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.
2. Il CCDI concerne l'anno 2016 ma, ai sensi dell'art.4 c.4 del CCNL 22/01/2004, esso conserva comunque la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo.
3. Gli effetti del CCDI decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione, salve diverse decorrenze previste dal contratto stesso.

ARTICOLO 2 – RISORSE DISPONIBILI

Con deliberazione di G.C. n. 35 del 27.07.2016 – si è quantificato in € 17.627,66 l'ammontare provvisorio delle risorse decentrate relative all'anno 2016, il quale risulta così composto:

- Risorse Stabili € 15.770,28
- Risorse Variabili € 1.857,38

Come dimostrate dall'allegato A)

ARTICOLO 3 – DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Sulla base delle risorse disponibili fisse e variabili, da utilizzare per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2016, è stata disposta la destinazione, riportata nel presente accordo, così come specificata nell'allegato B)

ARTICOLO 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

1. L'ammontare delle risorse stabili, pari ad € 15.770,28, verrà utilizzato prioritariamente per il finanziamento dei seguenti istituti:
 - Indennità di comparto (quota a carico delle risorse decentrate stabili);
 - Progressioni economiche orizzontali;
2. Le risorse che residueranno saranno utilizzate per erogare l'indennità di rischio , il compenso per specifiche responsabilità e per l'incentivazione della performance individuale.

ARTICOLO 5 – INDENNITA' DI COMPARTO

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.33 del CCNL 22.01.2004.
2. La quota dell'indennità che, ai sensi della tabella D allegata al CCNL 22.01.2004, graverà per l'anno 2016 sulle risorse stabili, è stimata in € 2.212,62

Il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito elencate:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA	N. ADDETTI	IMPORTO
Istruttore Amministrativo	C	3	€1.492,56
Esecutore	B	1	€ 426,96
Esecutore	A	1	€ 293,10
TOTALE			€ 2.212,62

ARTICOLO 6 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Per l'anno 2016 non sono previste nuove progressioni orizzontali in quanto la normativa vigente lo vieta.
2. La spesa che per l'anno 2016 graverà sulle risorse stabili per le progressioni già attribuite è stimata in **€ 6.412,07**.

ARTICOLO 7 – INDENNITA' DI RISCHIO

1. L'istituto trova applicazione secondo a disciplina recata dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 630,00
3. Le indennità di rischio vengono corrisposte con l'erogazione mensile lorda nella misura di € 30,00 o in percentuale in base al P.T. ed in base alle presenze in servizio

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA	N. ADDETTI	IMPORTO
Esecutore	B4	1	€ 330,00
Esecutore	A2	1	€ 300,00
TOTALE			€ 630,00

4. Le indennità di rischio vengono erogate per il personale inquadrato nelle Posizioni Economiche A2 e B4 per attività svolte in qualità di Cuciniera ed Addetta al servizio di accompagnamento Scuolabus.

ARTICOLO 8 – COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata all'art.17 c.2 lettera f del CCNL 01.04.1999.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 6.500,00, il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito elencate:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA	IMPORTO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ENRICA ORMEZZANI	C3	€ 2.000,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ANTONELLA SEGHIZZI	C3	€ 2.000,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO VILMA ONESTI	C5	€ 2.500,00
TOTALE		€ 6.500,00

3. Il Fondo viene erogato al personale sopra indicato quale Responsabile del Procedimento.

ARTICOLO 9 – INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.17 c.2 lettera a) del CCNL 01.04.1999.
2. Nel fondo dell'anno 2016 non ci sono risorse disponibili per l'incentivazione di cui al comma precedente.

ARTICOLO 10 – UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

1. L'ammontare delle risorse variabili, pari ad €. 1.857,38 verrà utilizzato per il finanziamento dei seguenti Istituti:
 - Progetti finalizzati alla produttività individuale per l'importo di €. 1.857,38.

ARTICOLO 11 – PROGETTI FINALIZZATI

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 17 c.2 lettera a) del CCNL 01.04.1999
2. Nello specifico per l'anno 2016 il fondo in parola è stato determinato in complessivi € 1.872,97, che finanziano i seguenti progetti collettivi, allegati C:

DENOMINAZIONE PROGETTO	PERSONALE IMPIEGATO	IMPORTO
Disponibilità a coadiuvare la Cuoca nell'anno e collaborazione con il personale impiegato in attività a rilevanza sociale nell'anno 2016.	CARUSO FILOMENA	€ 150.00
Collaborazione con Uffici Comunali per Assenza di Personale	ZILIOLI CRISTINA	€ 362.97
Riorganizzazione degli uffici per sostituzione delle titolari in malattia ed infortunio, relativamente al Servizio Protocollo, Elettorale, Anagrafe e Segreteria .	SEGHIZZI ANTONELLA ORMEZZANI ENRICA ONESTI VILMA	€ 520,00 € 470.00 € 370.00

I progetti in parola verranno liquidati sulla base dell'effettiva realizzazione.

ARTICOLO 13 – CLAUSOLE FINALI DI RINVIO

1. Entro il mese di gennaio 2016 le parti si incontreranno al fine di verificare lo stato di attuazione del CCDI.
2. Per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNLe dalle leggi nel tempo vigenti.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze , ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCDI.

Corte de' Cortesi con Cignone, 13/10/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Raffaele Pio Grassi

R.S.U. SINDACALI

Dr.ssa Antonella Seghizzi

OO.SS. TERRITORIALI

Dr. Fausto Mazzullo

ALLEGATO ALLAPREINTESA DEL CCDI**COSTITUZIONE FONDO 2016****EURO**

Art.14 CCNL 01/04/1999 – Straordinario	0,00
fondo anno 1999	1.905,62
riduzione per p.o.	0,00
riduzione 3%	-1.905,62
Totale art 14	0,00
Fondo risorse decentrate	
RISORSE STABILI ART. 31 COMMA 2 CCNL 22.04.2011	
art 15 comma 1 CCNL 01-04-99	
Let. a) fondo 98 - straord.	8.488,75
Let. g) LED 1998	1.783,67
let. J) 0,52% MS '97 dal 31.12.1999	804,87
let. m) risparmio straordinario	1.905,62
art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 INCREMENTO DOTAZ.ORGANICA (D2)	1.123,61
art.4 c. 1 BE 00/01- 1,1% MS '99	1.775,55
art. 4 c.1 CCNL 915/2006 0,5% M.S. 2003 (168337,52)	841,69
art. 32 comma 1 CCNL 22/01/04- 0,62% MS 2001	923,26
art. 32 comma 3 CCNL 22/01/04- 0,50% MS 2001	744,57
Integrazione aum. Contrattuali pos. Economiche	596,94
(differenze progressioni economiche a seguito rinnovi CCNL)	
Integrazione aum. Contrattuali pos. Economiche CCNL 31/07/2009	186,71
Integrazione nuovo contratto (0,6% su m.s. 05 di € 157.654,00)	945,92
Riduzione 0,50 art. 9 comma 2 D.L. 78/2010 relat. Anno 2011 (cess.Venturini)	-5.748,90
anno 2012 (cessaz. Bandera)	
Retribuz. Indiv. Anzianità R.I.A. (venturini)	323,70
Retribuz. Indiv. Anzianità R.I.A. (Bandera)	163,67
Retribuz. indiv. Anzianità RIA (Bertelli)	910,65
1° Totale risorse stabili	15.770,28
TOTALE RISORSE STABILI	15.770,28
RISORSE VARIABILI ART. 31 COMMA 3 CCNL 22.04.2001	
art. 15 comma 2) CCNL 01-04-99 - 1,2 % MS '97	1.857,38
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.857,38
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	17.627,66

ALLEGATO B) AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

RIPARTO FONDO 2016

IMPORTO FONDO 2016	17.627,66
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	6.412,07
INDENNITA COMPARTO	2.212,62
TOTALE	8.624,69
INDENNITA' ART. 17 SEGHIZZI	2.000,00
INDENNITA' ART. 17 ONESTI	2.500,00
INDENNITA' ART. 17 ORMEZZANI	2.000,00
	6.500,00
INDENNITA' DI RISCHIO	630,00
PROGETTI	1.872,97

**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**

FONDO INCENTIVANTE 2016

SCHEMA DI PROGETTO

**PROGETTO "DISPONIBILITA' A COADIUVARE LA CUOCA e
COLLABORAZIONE CON IL PERSONALE IMPIEGATO IN ATTIVITA' A
RILEVANZA SOCIALE NELL'ANNO 2016 "**

OBIETTIVO:	<p>La finalità del progetto risponde ad un'esigenza straordinaria di attivare azioni volte a garantire la continuità del servizio mensa scolastica alla scuola per l'infanzia di Corte de' Cortesi, coadiuvando alla sostituzione della cuoca, per assolvere alle mansioni di preparazione e somministrazione pasti agli alunni, oltre a svolgere attività di collaborazione con il personale impiegato in attività a rilevanza sociale.</p> <p>Considerato che è indispensabile mantenere tali servizi , è necessario istituire un progetto con la finalità di provvedere al mantenimento di tali servizi indispensabili, utilizzando risorse interne all'ente.</p> <p>Se presente tutto il periodo verrà erogato il 100%, diversamente si opererà una decurtazione del 20% per assenza di una settimana, del 40% per l'assenza di due settimane, oltre , non sarà riconosciuto alcun compenso.</p>
-------------------	--

DURATA:	Il progetto è relativo al periodo anno 2016 – da Settembre a Dicembre.
----------------	--

PERSONALE IMPIEGATO:	<p>Per la realizzazione del progetto obiettivo sarà impiegato personale dipendente di ruolo.</p> <p>Sarà necessario il contributo della dipendente Caruso Filomena</p> <p>Il personale interessato si è dichiarato disposto a portare a termine, in tempo utile, il lavoro sopra descritto.</p>
-----------------------------	--

FASI DEL PROGETTO	Monitoraggio periodico, al fine di garantire la somministrazione del Menù , così come richiesto dall'ATS (Agenzia di tutela della salute) e dell'attività a rilevanza sociale.
--------------------------	---

SPESA PREVISTA:	La spesa massima prevista per il progetto di cui si sta trattando è quantificata in € 150,00.=
------------------------	--

LIQUIDAZIONE:	La liquidazione verrà effettuata entro il 31 marzo 2017 a raggiungimento dell'obiettivo.
----------------------	--

Presentato per l'utilizzo della quota di cui all'articolo 31 del C.C.N.L. del 22.01.2004, destinato alla produttività collettiva.

CORTE DE CORTESI CON CIGNONE , 25.07.2016

**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**

---*---

FONDO INCENTIVANTE 2016

SCHEDA DI PROGETTO

**PROGETTO “ RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI PER SOSTITUZIONE DELLE
TITOLARI IN MALATTIA ED INFORTUNIO, RELATIVAMENTE AL SERVIZIO
PROTOCOLLO , ELETTORALE, ANAGRAFE E SEGRETERIA”**

OBIETTIVO:	Tenuto conto che il Comune di Corte de'Cortesi con Cignone, per un periodo di malattia (da Gennaio a Maggio)ed infortunio (da Maggio a Giugno) del personale titolare, è rimasto sguarnito dei servizi di protocollo, elettorale, anagrafe e segreteria. Considerato che è indispensabile mantenere tali servizi , è necessario istituire un progetto con la finalità di provvedere al mantenimento di tali servizi indispensabili, utilizzando risorse interne all'ente al fine di garantire un risparmio di parte della spesa prevista.
-------------------	---

DURATA:	Il progetto è relativo all'anno 2016 .
----------------	--

PERSONALE IMPIEGATO:	Per la realizzazione del progetto obiettivo è impiegato personale dipendente di ruolo. E' necessario il contributo delle dipendenti Sig.re Antonella Seghizzi, Enrica Ormezzani, Vilma Onesti , impiegate. Il personale interessato si è dichiarato disposto a portare a termine, in tempo utile, il lavoro sopra descritto.
-----------------------------	---

FASI DEL PROGETTO:	Inviduazione degli atti relativi al servizio elettorale ed anagrafico - Protocollazione atti Comunali in Entrata ed Uscita, posta elettronica pec. – Delibere e Determine . Risultato atteso dall'attività: consentirà di mantenere tali servizi per il periodo di assenza delle titolari.
---------------------------	--

SPESA PREVISTA:	La spesa massima prevista per il progetto ha tenuto conto delle assenze di ciascuna persona ed è quantificata in: Sig.ra Seghizzi Antonella € 520.00 Sig.ra Ormezzani Enrica € 470.00 Sig.ra Onesti Vilma € 370.00
------------------------	---

LIQUIDAZIONE:	La liquidazione verrà effettuata entro il 31 marzo 2017 a raggiungimento dell'obiettivo.
----------------------	--

Presentato per l'utilizzo della quota di cui all'articolo 31 del C.C.N.L. del 22.01.2004, destinato alla produttività collettiva.

Corte de' Cortesi con Cignone, li 25.07.2016

**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE-
PROVINCIA DI CREMONA**

---*---

FONDO INCENTIVANTE 2016

SCHEDA DI PROGETTO

**PROGETTO "COLLABORAZIONE CON UFFICI COMUNALI PER ASSENZA DI
PERSONALE "**

OBIETTIVO:	<p>La finalità del progetto risponde ad una esigenza straordinaria dovuta all'assenza di personale negli uffici comunali relativamente al periodo estivo e di chiusura mensa scolastica.</p> <p>L'attività sarà determinata dall'aiuto nella sistemazione in archivio corrente di mandati/reversali, pratiche d'ufficio, documenti vari .</p> <p>Considerato che è necessario istituire un progetto con la finalità di provvedere al mantenimento di tali servizi indispensabili, utilizzando risorse interne all'ente al fine di garantire un risparmio di parte della spesa prevista.</p> <p>Se presente tutto il periodo verrà erogato il 100%, diversamente si opererà una decurtazione del 20% per assenza di una settimana, del 40% per l'assenza di due settimane, oltre , non sarà riconosciuto alcun compenso.</p>
DURATA:	Il progetto, che ha decorrenza a far tempo dal 2016.
PERSONALE IMPIEGATO:	<p>Per la realizzazione del progetto obiettivo sarà impiegato personale dipendente di ruolo.</p> <p>Sarà necessario il contributo della dipendente Sig.ra Zilioli Cristina.</p> <p>Il personale interessato si è dichiarato disposto a portare a termine, in tempo utile, il lavoro sopra descritto, avendo altresì i requisiti necessari.</p>
FASI DEL PROGETTO:	Individuazione degli atti e delle necessità urgenti relativamente agli uffici comunali.
SPESA PREVISTA:	La spesa massima prevista per il progetto di cui si sta trattando è quantificata in € 362,97.
LIQUIDAZIONE:	La liquidazione verrà effettuata entro il 31 marzo 2017 a raggiungimento dell'obiettivo.

Presentato per l'utilizzo della quota di cui all'articolo 31 del C.C.N.L. del 22.01.2004, destinato alla produttività collettiva.

Corte de' Cortesi con Cignone, lì 25.07.2016

**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI
CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**

IPOTESI

***CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI CORTE DE'
CORTESI CON CIGNONE***

ANNO 2016

PARTE NORMATIVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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.
 - ✓ 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 sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 38 e 39 del 10.05.2011 e n° 78 e 79 del 27.10.2011 e ss.mm.ii.;
 - ✓ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 24.11.2011;
 - ✓ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Articolo 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016**.
3. Sono revocati tutte le pattuizioni precedenti.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Articolo 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere incontri, per verificare lo stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 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; nel qual 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Articolo 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 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 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. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Articolo 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance 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 meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
 - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

Articolo 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") 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;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - b) 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;

- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Responsabili di Servizio dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali - quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – COMPENSI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E DEL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Articolo 8

Produttività individuale e miglioramento dei servizi

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999.
1. L'incentivo in parola è formato dalla parte residua delle risorse stabili e dall'eventuale parte delle risorse variabili, data dal risparmio fondo straordinario e/o fondo incentivante anno precedente.
2. L'importo sarà automaticamente incrementato con le economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri istituti, finanziati con la parte fissa del fondo.
3. Il fondo per la produttività individuale viene destinata ad incentivare il personale in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG o Piano Risorse Obiettivi, dai comportamenti organizzativi, sulla base del "Sistema di valutazione dei risultati Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza – Sistema permanente di valutazione approvato con delibera di Giunta Comunale n° 70 in data 24.11.2011.

Articolo 9

Produttività collettiva e miglioramento dei servizi

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 01.04.1999.
2. Nello specifico il fondo in parola viene approvato dalla Giunta Comunale e finanzia i progetti collettivi.

I progetti collettivi verranno liquidati sulla base dell'effettiva realizzazione.

CAPO IV – PROGRESSIONI

Articolo 10 ***Criteri generali***

1. L'istituto della progressione economica orizzontale e verticale, 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. Il Responsabile di Servizio, nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti pongono come obiettivo il raggiungimento della medesima categoria e posizione economica fra tutti i dipendenti impiegatizi, nei modi e nei tempi previsti dalla Legge, con priorità :
a) al livello più basso – b) al titolo di studio più elevato – c) all'età anagrafica più elevata.

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

Articolo 11 ***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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
5. 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Articolo 12 ***Indennità di rischio***

1. Ai dipendenti 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 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e proporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
 3. Ai sensi del comma 2 lettera a) si riconoscono le seguenti figure professionali attualmente soggette a tale tipologia di rischio:
 - ✓ Cuciniera
 - ✓ Addetta al servizio di accompagnamento scuolabus
 4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
 5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Articolo 13

Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità determinata in massimo € 600,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
4. Ai sensi del comma 3 si riconoscono le seguenti figure professionali attualmente soggette a tale tipologia di disagio:

nessuna figura
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Articolo 14

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.
Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
4. L'indennità di maneggio valori non viene riconosciuta a titolari di indennità di responsabilità o di procedimento.

Articolo 15

Criteria per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. Si prende atto che per l'anno 2013 l'Ente non ha istituito il servizio di reperibilità.

Articolo 16

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

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 (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Servizio, che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette, ed ai Responsabili di Procedimento.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - ✓ € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - ✓ € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 - ✓ € 300,00 al Responsabile dei Tributi.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
7. Si prende atto che per l'anno 2016 l'Ente non ha istituito l'indennità per ulteriori specifiche responsabilità.

Articolo 17 **Indennità per particolari responsabilità**

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 individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 18 **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Art. 15.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

- Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *“le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”*, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - 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 non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Servizio del Settore competente.
- La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 15.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
- 2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Servizio del Settore competente.
- 3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 15.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Servizio del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VII – PREMIO DI EFFICIENZA

Articolo 19

Disciplina del premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n° 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della Legge 22 dicembre 2008, n° 203, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile di Servizio e/o la Conferenza dei Responsabili - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - ✓ l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio, al miglioramento o all'attivazione di nuovi servizi
 - ✓ la quantificazione dell'entità del risparmio previsto e/o del miglioramento conseguito
 - ✓ la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 - ✓ i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Responsabile di Servizio valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile di Servizio ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III – ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Articolo 20

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 si impegna, senza oneri a suo carico 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 ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il Consigliere/a nazionale di parità. Contribuisce alla ottimizzazione 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 e psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

ARTICOLO 21

Buoni pasto

1. L'ente ha istituito per i dipendenti il servizio mensa con corresponsione di un contributo da parte degli stessi pari ad un terzo del costo come da tariffa. Di tale servizio non è obbligatorio usufruirne, mentre sono obbligatorie le pause di Legge (almeno 10 minuti superate le 6 ore continuative di lavoro).

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Articolo 22

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Articolo 23

Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
 - ✓ gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - ✓ nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;

- ✓ si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Articolo 24

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Articolo 25

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione e/o del Comune può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore e/o cedente può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.
4. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.

TITOLO V – DISPOSIZIONI AGGIUNTIVE

Articolo 26

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Personale, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.
Nei casi in cui si autorizzino dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del Personale che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.
3. Per "lavoro straordinario" si intende il periodo che va dalla fine dell'orario di servizio giornaliero oltre i quattordici minuti.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Qualora il prolungarsi dell'orario di lavoro diventi "consuetudine", il Responsabile del Personale provvederà a modificare l'orario di servizio settimanale, considerato che per lavoro straordinario si intende "lavoro eccezionale".

6. La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata trimestralmente al raggiungimento dei 15 minuti.

ARTICOLO 27 **Orario di lavoro e flessibilità**

1. E' riconosciuta la possibilità di fruire di flessibilità settimanale dell'orario di lavoro nel rispetto dell'orario contrattuale con riferimento al mese (h.156 al mese per un orario a T.P.). Dovrà, inoltre, essere garantita la presenza in ufficio di almeno una persona nella fascia oraria di apertura al pubblico.

ARTICOLO 28 **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiedere il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplinato dall'art. 38 del CCNL 14.09.2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.
5. A richiesta delle OO.SS. possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

ARTICOLO 29 **Diritto di assemblea**

1. I dipendenti degli Enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 6 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 07.08.1998.

ARTICOLO 30 **Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni – Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione il seguente esercizio essenziale:
✓ Demografici.
2. Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione da attivare a cura del Sindaco in caso di conflitto a rilievo locale.
3. Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS..

ARTICOLO 31
Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero

1. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con CCNL del 19.09.2002.
2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato è:

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazioni di nascita e morte	1 addetto

1. Le procedure in caso di sciopero sono regolamentate come segue:
 - a) i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;
 - b) i rappresentanti sindacali, se appartenenti alle OO.SS. che partecipano allo sciopero, non possono essere individuati per i servizi pubblici essenziali come personale nei contingenti minimi;
 - c) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
 - d) durante lo sciopero i Funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - e) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - f) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regione Autonomie Locali del 19 settembre 2002.