



COMUNE DI POGGIO RENATICO
Provincia di Ferrara

CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO
INTEGRATIVO DECENTRATO
GIURIDICO TRIENNIO 2016 – 2018
ED ECONOMICO ANNO 2016

[Handwritten signatures]

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

Sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato di parte giuridica triennio 2016-2018 ed economica per l'anno 2016, in rappresentanza della parte pubblica il Presidente della Delegazione di parte pubblica e in rappresentanza della parte sindacale, i componenti della delegazione di parte sindacale:

Delegazione di parte pubblica: Necco Dott.ssa Stefania – Segretario Generale - Presidente

Delegazione di parte sindacale:

Presenti:

Veronesi Elisa – CGIL-FP
Cerini Sabrina – UIL-FPL
Conversi Alberto - DICCAP SULPM
Biondi Rossella – Rsu

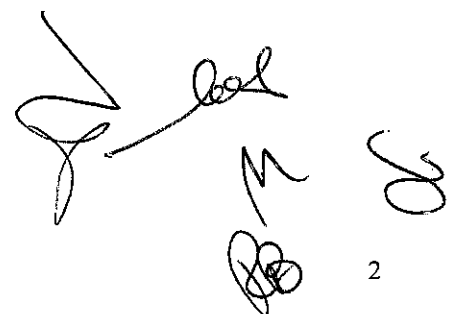
Assenti:

Bertelli Francesco – CISL –FP
Pedriali Sara – Rsu
Scaglioso Gianmarco – Rsu

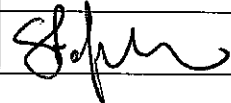
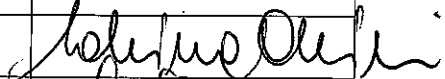

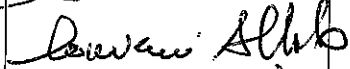

Visti:

- la pre-intesa del contratto collettivo decentrato di parte giuridica triennio 2016-2018 ed economica per l'anno 2016 tra la parte pubblica e la parte sindacale, sottoscritta in data 20/01/2017 di cui al verbale n. 1 – prot. 1038;
- la Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria redatta dal responsabile dell'area ragioneria bilancio economato personale del 23/01/2017 prot. 1109, sulla pre-intesa di accordo decentrato integrativo definitivo di parte giuridica triennio 2016-2018 ed economica per l'anno 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante il giorno 20/01/2017 ;
- il parere di compatibilità dei costi sulla pre-intesa di accordo decentrato integrativo definitivo di parte giuridica triennio 2016-2018 ed economica per l'anno 2016, reso dal revisore dei Conti dell'ente in data 30/01/2017 prot. 1547 del 30/01/2017;
- la deliberazione della giunta comunale n. 7 del 31/01/2017 di autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato di parte giuridica triennio 2016-2018 ed economica per l'anno 2016;

Oggi 21 febbraio 2017, alle ore 11,00 si riuniscono il Presidente della delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del seguente Contratto collettivo integrativo di parte giuridica triennio 2016-2018 ed economica per l'anno 2016, inerente all'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata.



LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte pubblica - il Presidente		Per la parte Sindacale presenti:	
Cognome e Nome	Firma	Cognome e Nome	Firma
NECCO STEFANIA		CERINI SABRINA	
		VERONESI ELISA	
		CONVERSI ALBERTO	
		BIONDI ROSSELLA	

Poggio Renatico 21/02/2017



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. 1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a 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:
- 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. 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;
 - 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.
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti;
 - Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi approvato dall'Ente;
 - Metodologia di valutazione del Personale esclusi i titolari di posizione organizzativa, approvata con deliberazione G.C. n. 152 del 02/11/2000 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI del 1999-2001, contenete le metodologie di valutazione del personale dipendente, confermato fino a oggi negli accordi decentrati successivi
 - Metodologia di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa approvata con Verbale del Nucleo di valutazione n. 1/2000;
 - 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;
 - Art.1, c.236 della L.208/2015 (Legge di stabilità 2016) nel quale è previsto che *" Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."*
 - Legge n. 232 del 11/12/2016;

ael



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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato e a tempo determinato che abbiano prestato servizio presso l'ente per più di sei mesi continuativi.
2. Esso ha **validità triennale** ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge, di contratto nazionale o esigenze di modifica di istituti qui previsti.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto – Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le relazioni sindacali tra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, sono improntate ai principi di collaborazione, correttezza e buona fede, con l'obiettivo comune di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del Comune con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti. Le materie, le forme e le modalità di tali relazioni sono disciplinate dai contratti nazionali collettivi e dalle norme in materia.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Art. 5 – Costituzione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività

1. Le risorse destinate annualmente all'attuazione delle progressioni orizzontali e al trattamento accessorio costituiscono un unico fondo la cui entità risulta da apposito conteggio annuale, redatto secondo quanto disposto dall'art.15 del c.c.n.l. 1-4-99 e successive modifiche o integrazioni. Tale quantificazione viene operata dall'Ente, e comunicata tempestivamente alle Organizzazioni sindacali che potranno proporre osservazioni.
2. Il totale delle risorse così come risultanti dal primo comma del presente articolo, sarà utilizzato per le finalità di cui all'art.17 c.c.n.l. 1-4-99 e successive modifiche o integrazioni, in base alla suddivisione decisa con apposito accordo oggetto di contrattazione tra Ente e Organizzazioni Sindacali.
3. La quantificazione del fondo da parte dell'Ente, e la suddivisione ad opera dell'accordo contrattuale, dovranno avvenire, come obiettivo programmatico, prima dell'inizio dell'anno di riferimento.
4. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi citati ai commi precedenti non siano state impegnate o utilizzate nell'esercizio finanziario per le finalità a cui sono state destinate, le stesse saranno comunque riassegnate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo qualora provenienti da economie di parte stabile del fondo. Costituiscono eccezione a tale principio le eventuali risorse aggiuntive ex.art.15 c.5 del CCNL 1/4/99 e la somma prevista per incentivi per il recupero ICI le cui previsioni costituiscono la soglia massima di spesa per i singoli istituti finanziati determinandone la riduzione, a consuntivo, qualora non fossero effettivamente impiegate.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - 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 valutazione adottato dall'Ente;
 - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme tempo per tempo vigenti in materia, istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente (per gli enti dotati di dirigenza);
 - le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata 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.

CAPO II- CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Art.7 – Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. La valutazione permanente per tutti i dipendenti, ai fini dell'attribuzione del compenso incentivante la produttività e per le progressioni orizzontali, avviene secondo la metodologia approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 02/11/2000 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI del 1999-2001, contenente le metodologie di valutazione del personale dipendente, confermato fino a oggi negli accordi decentrati successivi.
2. La valutazione utilizzata per l'attribuzione dell'indennità di risultato dei responsabili di posizione organizzativa, le cui risorse ad oggi non rientrano nel fondo delle risorse decentrate in quanto ente privo di dirigenza, è effettuata dall'O.I.V. secondo la metodologia approvata con Verbale n. 1/2000 del Nucleo di Valutazione e sulla base del Piano degli Obiettivi annuale e del Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale ogni anno.

Art. 8 – Criteri generali e metodologia per l'attribuzione del compenso incentivante la produttività

1. La distribuzione del fondo per la produttività tra i dipendenti avviene secondo i seguenti indicatori che determinano una incidenza diretta sul compenso:

I parametri utilizzati per la valutazione della produttività individuale sono quelli già approvati con il Contratto decentrato 1999- 2001, che nel presente contratto decentrato per il triennio 2016-2018 si confermano, con l'applicazione di parametri legati al giudizio e alla categoria di appartenenza del dipendente che risulta essere :

IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

E' il parametro che definisce in generale la prestazione del singolo dipendente nell'ambito dell'attività comunale e ne qualifica il rapporto con l'organizzazione, intesa quale insieme delle funzioni assegnate, dei rapporti interni ed esterni.

Per la valutazione di questo parametro bisogna tenere conto dei seguenti elementi:

- grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;
- capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;
- propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- capacità di iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro risoluzione;
- capacità operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazioni di programmi di lavoro assegnati;
- capacità di svolgere con maggior competenza i compiti definiti per il profilo.

Ogni singolo elemento di valutazione sopra descritto è parametrato in una scheda di valori per una più rispondente valutazione, che corrisponde suddiviso per categoria al giudizio di:

col 7

Giudizio	A	B1	B3	C	D
Insufficiente	0	0	0	0	0
Scarso	6	7	8	8	12
Sufficiente	12	14	16	18	23
Buono	18	21	24	26	32
Distinto	24	28	32	36	42
Ottimo	30	35	40	45	50

- abbattimento della produttività del 20% di quanto percepito (incassato) nel corso dell'anno di riferimento, per indennità derivanti da norme speciali quali quelle previste dalla normativa sui lavori pubblici, sull'ICI, sui monitoraggi ISTAT ecc. fino al massimo della concorrenza di quanto spettante.

La valutazione dei dipendenti ai fini del riconoscimento della produttività individuale, viene effettuata dai responsabili di area sulla base dei parametri sopra indicati, attraverso apposite schede da cui si evincano le motivazioni della attribuzione dei parametri attribuiti secondo le diverse categorie di appartenenza e decutando i valori ottenuti rispetto all'ammontare del fondo da suddividere, delle assenze non tutelate per legge.

Sono da ritenersi presenti a tutti gli effetti i dipendenti posti nelle seguenti condizioni:

- infortunio per cause di servizio;
- ferie e permessi retribuiti;
- legge 104/94;
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenze per donazioni AVIS, ADMO ecc.;
- assenze per l'esercizio dei diritti sindacali previsti dai vigenti accordi;
- altri permessi previsti per legge con esclusione dei permessi per mandato elettorale

2. Si osserveranno i seguenti termini ordinatori:

- entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento i responsabili di posizione organizzativa effettuano e consegnano le valutazioni ai dipendenti;
- entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento l'ufficio personale, compatibilmente con le informazioni disponibili e la quantificazione dell'importo da ripartire, effettua i conteggi delle somme spettanti ad ogni singolo dipendente;
- le spettanze, così quantificate, vengono inserite nella busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

3. Partecipano alla distribuzione dei fondi esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato e i dipendenti a tempo determinato che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.

CAPO III - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.lgs.150/2009.
2. Le parti convengono che, in applicazione dell'art.5 del CCNL 31/3/1999, i criteri per

l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categoria sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.
 - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria.
 - c) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore all'80% del punteggio massimo;
 - d) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - e) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
 - f) Sono esclusi dalla selezione e riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e nei due precedenti, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
3. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e l'eventuale ripartizione fra le categorie o i settori organizzativi dell'ente.
 4. Si conviene di valutare la possibilità di effettuare progressioni orizzontali nel rispetto della normativa vigente nel tempo.

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

Art.10 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa prestazione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno definite nell'ambito dell'accordo annuale.

Art. 11 – 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 l'indennità di rischio mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. L'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente compete al seguente personale:
 - Operai e elettricisti addetti a servizi manutentivi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati sono fonte di pericolo per l'integrità fisica del dipendente oppure si svolgono in contesti pericolosi quali strade o cigli stradali;
 - Cuochi operanti in cucine di piccola e media dimensione;
 - Dipendenti che fanno uso continuativo di veicoli di servizio;
 - Guardarobiere che utilizzano macchinari e attrezzature pregiudizievoli per la salute;
 - Assistenti sociali ed istruttori amministrativi addetti ai servizi sociali, che quotidianamente si rapportano con una utenza critica e in determinate circostanze pericolosa.
3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 (ritenute in caso di malattia o assenza) la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
4. E' fatta salva la concreta valutazione dei presupposti, in ossequio ai principi generali, e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che rimane di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

Art. 12 - Indennità di turno

1. Ai dipendenti operanti dei servizi per i quali è stata prevista l'articolazione dell'orario in turni è dovuta l'indennità di turno, nella quantificazione e con le modalità previste dai CCNL.
2. L'indennità di turno spetta al personale a condizione che la prestazione lavorativa sia distribuita nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto notturno, secondo il principio della rotazione fra i turni.
3. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 13 - Indennità di maneggio valori

M
col 10 S

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" ed all'economista, 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. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art.36 CCNL 14/9/2000) si stabilisce il riconoscimento dell'indennità nel modo seguente:
 - a) Maneggio valori da parte dell'economista: indennità giornaliera per effettivo maneggio € 1,54;
 - b) Maneggio valori da parte di altri agenti contabili formalmente individuati dall'ente: indennità giornaliera per effettivo maneggio € 1,03.
3. L'indennità di maneggio valori è calcolata sulla effettiva presenza ed è erogata annualmente.

Art. 14 - Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità spetta ai dipendenti individuati dal Responsabile di Area operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento.
2. L'indennità è quantificata in € 10,33 per 12 ore al giorno ed è disciplinata dall'art.23 del CCNL 14/9/2000 del quale si richiamano i seguenti parziali contenuti:
 - in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato, di norma, nell'arco di 45 minuti;
 - ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
 - l'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.
4. L'indennità di reperibilità è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. I CCNL 1/4/1999)

1. L'indennità prevista dall'art.36 comma 2 del CCNL 228/1/2004 – che introduce la lettera i) all'art.17 comma 2 del CCNL 1/4/1999 compete nella misura di € 300,00 annui lordi a:
 - a) Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe
 - b) Ufficiale Elettorale
 - c) Archivistico informatico
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. L'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità è effettuato con riferimento a quanto disposto dal regolamento dell'ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 29/04/2016 e successive modificazioni ed integrazioni.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con le indennità per le particolari responsabilità di cui all'articolo successivo (art.17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999); nel caso in cui il presupposto sia il medesimo fattore di responsabilità, al dipendente compete l'indennità di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai

mesi di effettivo servizio prestato nelle funzioni assegnate, inteso come mese utile quello lavorato per almeno il 50% dei giorni di calendario. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 16 - Indennità per particolari responsabilità (art.17, comma 2, lett. F CCNL 1/4/1999)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1/4/1999 aggiornato da ultimo dall'art.7, comma 1 del CCNL 9/5/2006, vengono individuate posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità esclusivamente attribuite dai competenti organi: Giunta Comunale, Responsabili di Area, Segretario Generale, 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.
2. L'attribuzione e l'ammontare delle indennità per particolari responsabilità è effettuato con riferimento a quanto disposto dal regolamento dell'ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 29/04/2016 e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Le indennità spettanti a tali figure vengono erogata in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Essa non è frazionabile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato nelle funzioni assegnate, inteso come mese utile quello lavorato per almeno il 50% dei giorni di calendario. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art.17 - Indennità per attività disagiate (art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL del 1.4.1999)

1. L'indennità per attività disagiate spetta ai dipendenti per compensare l'esercizio di attività particolarmente disagiate, ed in base al numero di giornate di servizio effettivo. La contrattazione collettiva di livello nazionale prevede all'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL del 1.4.1999, che possano essere erogate indennità al personale appartenente alle categorie A, B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. L'indennità per attività disagiate è rivolta alla ristorazione del pregiudizio relativo alla particolare condizione di difficoltà e disagio che contraddistingue una prestazione lavorativa resa con modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa in relazione ad altre posizioni lavorative.
2. L'indennità di disagio è riconosciuta:
 - a) agli agenti di Polizia Municipale per i servizi di vigilanza in occasione della partecipazione domenicale a sagre, fiere, carnevali, gare ciclistiche, processioni e manifestazioni religiose ecc, che comporti ogni volta la presenza di agenti di Polizia Municipale. L'indennità è quantificata in € 60,00 per presenza a fronte del disagio di dover entrare in servizio, per un determinato numero di ore, nelle giornate di domenica;
 - b) dipendenti impegnati in assistenza tecnica e organizzativa o di supporto in manifestazioni ricorrenze istituzionali, fiere ecc., promosse dall'Amministrazione comunale, che richiedono la presenza degli stessi in giornata domenicale, una indennità di disagio di € 60,00;
 - c) ai dipendenti chiamati in servizio per attività non individuate, ma programmabili, in

giorno feriale fuori orario di servizio con avviso entro 48 ore, è riconosciuto un'indennità di disagio di € 30,00;

3. L' indennità sopra quantificata riconosciuta ai dipendenti di cui al punto a) b) e c) spetta nei casi sopra indicati per ogni giornata di servizio prestato escluso il caso in cui venga corrisposto il compenso per lavoro straordinario e viene corrisposta entro il secondo mese successivo alla prestazione.

Art. 18 – Progetti per specifici obiettivi di produttività e di qualità (Art 15 comma 2 e 4 del CCNL del 1/4/1999.

Qualora vengano attivati particolari progetti di produttività e qualità identificati dai responsabili delle aree competenti, saranno riconosciuti ai dipendenti interessati, gli incentivi di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL del 1/4/1999 con le modalità di cui all'art. 15 comma 4 del CCNL del 1/4/1999 e negli importi stabiliti dal contratto decentrato annuale.

Tali importi, verranno riconosciuti e liquidati, esclusivamente al personale individuato formalmente dal responsabile competente, che qualora presente il progetto di produttività e di qualità, attesterà il pieno raggiungimento degli obiettivi inseriti nel progetto medesimo con validazione anche da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art.19 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 1 aprile 1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Art. 20 – Personale comandato o distaccato

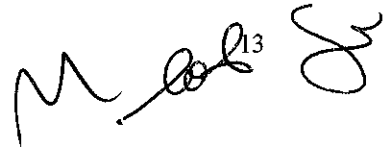
1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche, agli incentivi ed ai compensi alle condizioni tutte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

Art. 21 – Personale in gestione associata

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

Art. 22 – Norma transitoria

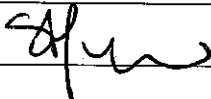
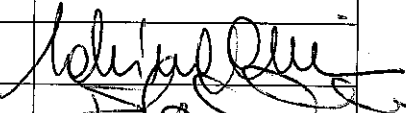
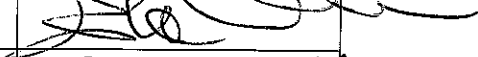
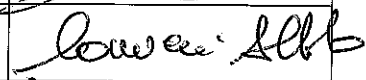
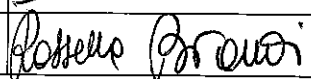
1. Il presente contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo in materia dal 01/01/2016 salvo diversa decorrenza all'interno di specifici articoli.
2. Le parti dei precedenti contratti decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2016, ai sensi dell'art.65 del D.Lgs.27/10/2009 n.150 e dell'art.6 del D.Lgs.



1/8/2011 n.141.

3. Le parti si riservano di fare ulteriori e successivi incontri tesi a disciplinare gli istituti non compresi nell'articolato del presente contratto decentrato.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte pubblica - il Presidente		Per la parte Sindacale presenti:	
Cognome e Nome	Firma	Cognome e Nome	Firma
NECCO STEFANIA		CERINI SABRINA	
		VERONESI ELISA	
		CONVERSI ALBERTO	
		BIONDI ROSSELLA	

Poggio Renatico _21/02/2017_





COMUNE DI POGGIO RENATICO Provincia di Ferrara

PREINTESA DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI E PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2016

VISTA la preintesa del contratto collettivo decentrato giuridico relativo al triennio 2016-2018 sottoscritto in data odierna in base alle disposizioni previste dalla legge e dei contratti collettivi nazionali di categoria;

DATO ATTO che il contratto collettivo decentrato sarà inviato all'ARAN entro 5 gg. dalla sottoscrizione secondo quanto previsto dalla normativa vigente;

RICHIAMATO Art.1, c.236 della L.208/2015 (Legge di stabilità 2016) nel quale è previsto che “Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.”

VISTO che il fondo incentivante la produttività definitivamente quantificato per l'anno 2015 come sopra riportato ammonta ad € 148.069,50 e che tale importo costituisce pertanto la soglia massima per la determinazione complessiva del fondo per l'anno 2016. (Tale importo non è comprensivo della decurtazione sul fondo dell'anno 2015 relativa al recupero di somme indebitamente corrisposte nell'anno 2013 e 2014 pari ad € 1.488,42);

VISTO che per l'anno 2016 la costituzione del fondo per il salario accessorio per la parte stabile è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale n. 3 del 25/01/2016 – Reg Gen. N. 16/2016, rideterminato con determinazione del Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato n. 36 del 21/09/2016 – Reg Gen. N. 346/2016, ammontante a € 121.573,66

VISTO che le linee di indirizzo e le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica nonché la determinazione della quota di risorse da attribuire relative all'art. 15 comma 2 e 4 del CCNL 1/4/1999

(1,2% del monte salari 1997) sono state approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 11/10/2016.

VISTA la determinazione del fondo per il salario accessorio di parte variabile 2016 e la contestuale presa d'atto del fondo per il salario accessorio anno 2016 complessivo di parte stabile e variabile è stata approvata con determinazione del Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale n. 39 del 14/10/2016 – Reg. Gen. N. 379/2016, ammontante a € 148.184,69;

PREMESSO che una quota della parte variabile del fondo può essere stanziata e destinata secondo quanto previsto dall'art.15 c.2 e 4 CCNL 1999 che prevede:

comma 2 : che in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione , a decorrere dal 1/4/99 delle risorse economiche di cui all'art. 15 comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997;

comma 4: che gli importi previsti dal sopra citato comma 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinati dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

VISTO che per l'anno 2016 l'Organismo Indipendente di Valutazione con nota del 18/10/2016 registrata al protocollo dell'ente con n. 15090 del 19/10/2016 ha accertato il permanere dei requisiti per consentire l'integrazione e l'erogazione delle risorse pari ad € 17.047,60 quale 1,2% del monte salari 1997 di cui all'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL del 1/4/1999.

DATO ATTO che l'importo complessivo di € 148.184,69 riferito al fondo 2016 non supera l'importo del fondo 2015, raffrontato senza le decurtazioni per il personale cessato, in quanto l'importo 2016 risulta comprensivo di risorse vincolate presunte pari ad € 5.000,00 riferite all'art. 15 comma 1 lett. K CCNL 1/4/1999 non sottoposte al limite di legge (Incentivo progettazioni) e comprensivo di € 2.800,00 non sottoposte a limite quali economie riportate sul fondo 2016 derivanti da parte stabile relative al fondo per particolari responsabilità anno 2015 non erogato come previsto nel contratto decentrato integrativo parte economica anno 2015;

DATO ATTO pertanto che il fondo complessivo per le risorse decentrate stabili e variabili anno 2016, non supera gli importi determinati per l'anno 2015 con riferimento alle risorse sottoposte a limite, raffrontato senza le decurtazioni inserite nel fondo 2016 per il personale cessato, e senza l'aggiunta delle quote non sottoposte a limite, in quanto l'ammontare iniziale del fondo 2016 è pari al fondo finale determinato per l'anno 2015 in entrambi i casi corrispondente ad € 148.069,50;

VISTA la proposta di ripartizione preventiva che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale sotto **la lettera "A"**;

DATO ATTO che, sempre in via preventiva, la somma da destinare alla produttività individuale, da ripartire secondo i principi contenuti nel collettivo decentrato parte giuridica relativo al triennio 2016-2018, ammonta ad € 26.831,73 presunti;

DATO ATTO tuttavia che la spesa complessiva per la produttività individuale sarà determinata a consuntivo quale quota residuale, una volta liquidate tutte le voci di salario accessorio spettanti al personale sopra riportate. Si concorda infatti che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario 2016, che residueranno dopo la liquidazione degli istituti contrattuali di cui al presente accordo, verranno erogate, previa valutazione dei dipendenti ammessi al beneficio, da parte dei responsabili preposti, come compensi incentivanti la produttività individuale ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1/4/1999. Le

valutazioni dei dipendenti verranno effettuate dai Responsabili di Area competenti in ottemperanza al Piano delle Performance 2016 previsto per Area/Settore, di cui alla deliberazione n. 49 del 12/08/2016 in ossequio a quanto disposto dal D.Lgs n. 150/2009.

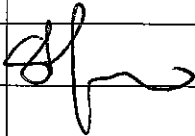
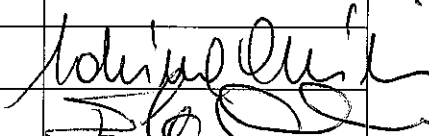
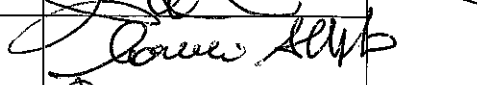
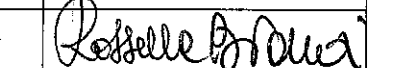
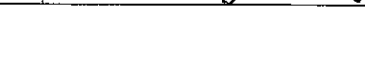
DATO ATTO che le risorse, complessivamente previste in € 2.793,17 quali incentivo per il recupero ICI, ISTAT ecc., costituiscono la soglia massima di spesa per i singoli istituti finanziati in quanto risorse vincolate e soggette a limiti di legge, che potranno essere soggette a riduzione, a consuntivo, qualora non fossero effettivamente impiegate, mentre la quota presunta di € 5.000,00 per Incentivo alle progettazioni rappresenta anch'essa una quota vincolata di destinazione ma non soggetta ai limiti di legge, soggette anch'essa a riduzione a consuntivo, qualora non fosse effettivamente impiegata ;

TUTTO CIO' premesso e dopo ampia discussione le parti

- 1) CONFERMANO i criteri e i principi generali di ripartizione delle risorse finanziarie destinate al salario accessorio contenuti nel contratto triennale decentrato giuridico 2016-2018;
- 2) PRENDONO ATTO della ripartizione del fondo per l'anno 2016 come sopra proposto in quantificazioni presunte;
- 3) CONFERMANO la volontà di attribuire la produttività individuale 2016 quale quota residuale dopo il riconoscimento di tutte le altre voci di salario accessorio spettanti per l'anno 2016;
- 4) RINVIANO la sottoscrizione formale dell'accordo a data da destinarsi dopo l'acquisizione, da parte della parte pubblica, dell'autorizzazione dell'organo esecutivo dell'ente e del parere positivo dell'organo di revisione.

POGGIO RENATICO, IL 21/02/2017

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte pubblica - il Presidente		Per la parte Sindacale presenti:	
Cognome e Nome	Firma	Cognome e Nome	Firma
NECCO STEFANIA		CERINI SABRINA	
		VERONESI ELISA	
		CONVERSI ALBERTO	
		BIONDI ROSSELLA	



IPOTESI UTILIZZO DEL FONDO PER LA PARTE NON VINC. - ART.17 CCNL 1/4/99 - art. 33,34, 36 , 37 del CCNL 22/01/2004- art.4 CCNL del 9/5/2006 -ART. 8 CCNL del 11/4/2008 - CCNL DEL 31/07/2009

	ANNO 2016	
	148.184,69	
1)		
	Fondo per corrispondere Incrementi retributivi per progressione di categoria, Indennità di comparto ecc. (17 b)	
Art.15 comma 1 lett. K) CCNL 1/4/99	Risorse da specifiche norme di legge per incentivazione del personale (recupero evasione ICI, ISTAT ecc.) RISORSE VINCOLATE SOTTOPOSTE A LIMITI DI LEGGE	2.793,17
Art.15 comma 1 lett. K) CCNL 1/4/99	Risorse da specifiche norme di legge per incentivazione del personale (incentivo progettazione) RISORSE VINCOLATE NON SOTTOPOSTE A LIMITI DI LEGGE	5.000,00
Art.17 comma 2 lett. B) CCNL 1/4/99 - Art. 34 CCNL 22/1/2004	Risorse per progressioni economiche orizzontali già attribuite (PRESUNTE)	73.000,00
Art.17 comma 2 lett. B) CCNL 1/4/99 - Art. 34 CCNL 22/1/2004	Risorse per progressioni economiche orizzontali da attribuire nel 2016	-
Art. 33 CCNL 122/01/2004	Risorse per indennità di comparto (PRESUNTE)	19.000,00
2)	Risorse per altre finalità:	
Art.17 comma 2 lett. a) -	DA DESTINARE AI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' (PRESUNTE)	26.831,73
Art. 22 CCNL 14/09/2000	Indennità di turno vigili (PRESUNTE)	9.000,00
Art. 24 del CCNL 14/09/2000 come modificato dall'art. 14 CCNL del 5/10/2001	Maggiorazione lavoro ord. festivo e maggioraz. Riposo settimanale non goduto (PRESUNTE)	600,00
Art. 36 CCNL 14/09/2000	Indennità di maneggio valori (PRESUNTE)	1.317,08
Art. 37 CCNL del 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004	Indennità di rischio (PRESUNTE)	2.820,00
Art. 15 comma 2 E 4 DEL CCNL 1/4/99	Progetti per specifici obiettivi di qualità e produttività cat. A,B,C (PRESUNTE)	-
Art. 17 comma 2 lett. E) DEL CCNL 1/4/99	Indennità per condizioni particolarmente disagiate cat. A,B,C (17 e) (PRESUNTE)	1.300,00
Art.17 comma 2 lett. F e J) CCNL 1/4/99	Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C, D (17 lett. f-j) (PRESUNTE)	6.222,71
Art. 71 c. 1 D.L. 112/08 convertito nella L. 133/08 e s. m. i	Risparmi derivanti dall'applicazione del c. 1 dall'art. 71 D.L. 112/08 che costituiscono economie di bilancio, (PRESUNTE)	300,00
	TOTALE	148.184,69

IPOTESI RIEPILOGO (QUANTIFICAZIONE PRESUNTA)	ANNO 2016
Tot. fondo comprensivo risorse stabili e variabili anno 2016	148.184,69
Risorse stabili anno 2016 a disposizione utilizzate per:	121.573,66
Progressioni orizzontali	73.000,00
Indennità di comparto	19.000,00
Indennità di maneggio valori	1.317,08
Maggiorazione lavoro ord. festivo e maggioraz. Riposo settimanale non goduto	600,00
Indennità di turno	9.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C, D (17 f)	6.222,71
Indennità di rischio	2.820,00
Indennità per condiz. particolarmente disagiate cat. A,B,C (17 e)	1.300,00
Totale spese presunte sulle risorse stabili anno 2016	113.259,79
Residuo presunto sul f.do stabile da utilizzare nel 2016 sul fondo variabile	8.313,87
Risorse variabili anno 2016 a disposizione	26.611,03
Progetti per specifici obiettivi di qualità e produttività cat. A,B,C	-
Compensi incentivanti la produttività	26.831,73
Compensi ICI, Istat, ecc. (Risorse vincolate sottoposte a limite)	2.793,17
Incentivo progettazioni (Risorse vincolate non sottoposte a limite)	5.000,00
Risparmi derivanti dall'applicazione del c. 1 dall'art. 71 D.L. 112/08 che costituiscono economie di bilancio,	300,00

