COMUNE DI POGGIO RENATICO
Provincia di Ferrara

CONTRATTO COLLETTIVO

DI LAVORO

INTEGRATIVO DECENTRATO

TRIENNIO 2013 - 2015

PROT. N. 6012

VERBALE N. 5 del 15/05/2014

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

Sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato per il triennio 2013-2015, 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: Cavallari Ornella – Segretario Comunale - Presidente

Delegazione di parte sindacale: Veronesi Elisa – CIGL-FP
Cerini Sabrina – UIL-FPL
Biondi Rossella – Rsu
Botti Manuel – Rsu

Assenti: Bertelli Francesco - CISL FP Ferrara
Baraldini Enrico - Rsu

Oggi 15 maggio 2014, alle ore 15,00 si riuniscono il Presidente della delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del seguente Contratto collettivo integrativo triennio 2013-2015, inerente all'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata.

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. 1/2002;

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 01.01.2013.

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 stanziate per il finanziamento dei fondi citati ai commi precedenti non siano state impegnate o utilizzate nell'esercizio finanziario, le stesse saranno comunque riassegnate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

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, contenete 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. 1/2002 dell'OIV 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 2013-2015 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 alo sviluppo collaborativo;
- capacita 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:

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. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art.9, commi 1 e 21 del DL 78/2010 (convertito in legge 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali nemmeno ai fini giuridici.

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. 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.

7. 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 a decorrere dall'anno 2014:
   - 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 impiagati 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
   - Guardarobiera che utilizza 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 stato 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 avvicendata 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

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" ed all'economo, 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'economo: 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 Settore 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) Archivista informatico
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro 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.

4. 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, con il presente Contratto Decentrato, esclusivamente 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. Le fattispecie e l'ammontare dell'indennità alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

   - riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità di € 1.300,00 al responsabile ufficio anagrafe cat. D;
   - riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità di € 1.000,00 al responsabile della trasparenza cat. D;
   - indennità per particolari responsabilità di € 400,00 di cui all'art. 17 comma 2 lett.f) del CCNL 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni al collaboratore amministrativo Area Lavori Pubblici Cat B3;
   - riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità di € 400,00 al collaboratore amministrativo Area Servizi socio culturali - servizio scuola e biblioteca Cat B1 ;
   - riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità di € 300,00 al collaboratore amministrativo Servizi demografici Cat B1 ;
   - riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità di € 400,00 al collaboratore amministrativo – Messo comunale /Servizio ricostruzione sisma Cat B1;
   - riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità di € 400,00 al collaboratore amministrativo Servizio segreteria Cat B1;

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 di disagio (art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL del 1.4.1999)

1. L'indennità di disagio 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 di disagio 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 a sagre e fiere domenicali che comporti ogni volta la presenza di agenti di Polizia Municipale. L'indennità è quantificata in € 60,00 per presenza domenicale 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;
   d) l'indennità sopra quantificata spetta per ogni giornata di servizio prestata escluso il caso in cui venga corrisposto il compenso per lavoro straordinario e viene corrisposta entro il secondo mese successivo alla prestazione.

3. Per il solo anno 2013 è riconosciuta una indennità di disagio annua di:
   - € 800,00 proporzionata all'orario di lavoro settimanalmente prestato (tempo pieno o part-time) reso dagli operai, cantonieri e elettricisti per le motivazioni esplicitate nella Relazione del Responsabile dell'Area competente, agli atti del comune;
   - € 600,00 annui proporzionata all'orario di lavoro settimanalmente prestato (tempo pieno o part-time) ai cuochi, aiuto cuochi e guardarobiera prestanti servizio presso la Casa Residenza per Anziani per le motivazioni esplicitate nella Relazione del Responsabile dell'Area competente, agli atti del comune.

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

Per gli anni 2014 e 2015 sarà riconosciuto agli operai, cantonieri ed elettricisti comunali, nonchè ai cuochi, aiuto cuochi e guardarobiera prestanti servizio presso la cucina e la lavanderia della Casa protetta comunale, eventuali 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, per particolari progetti di produttività e qualità identificati dai responsabili delle aree competenti.
L'importo del progetto pro-capite dovrà essere contenuto all'interno delle seguenti somme massime:

- € 440,00 per gli operai, cantonieri ed elettricisti comunali;
- € 240,00 per i cuochi, aiuto-cuochi e guardarobiera prestanti servizio presso la cucina e la lavanderia della casa protetta comunale;

Tali importi, verranno riconosciuti e liquidati, esclusivamente al personale individuato formalmente dal responsabile competente , che qualora presente il progetto di produttività, attesterà il pieno raggiungimento degli obiettivi inseriti nel progetto medesimo.

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.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 20 – Riparto dei fondi straordinari per gli enti terremotati (art.11, comma 1, DL 174/2013)- riferiti al solo anno 2013.

1. I fondi eventualmente stanziati dall'amministrazione a titolo di incremento facoltativo del fondo incentivante la produttività per gli enti terremotati ai sensi dell'art.11, comma 1, DL 174/2013, che, aggiungendo il comma 8 bis all'art. 3 bis del DL 95/2012, sono destinati a finanziare la remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

- I suddetti fondi sono assegnati al personale a tempo indeterminato, con esclusione dei responsabili di posizione organizzativa, con le medesime modalità di valutazione richieste per l'erogazione della produttività individuale rapportata alla presenza effettiva in servizio nel periodo di riferimento ed in relazione all'effettivo contributo straordinario prestato dal dipendente in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

Art. 21 – 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. 22 – 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. 23 – Norma transitoria

1. Il presente contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo in materia dal 01/01/2013 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 2013, 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

Cavallari D.ssa Ornella - Segretario Generale _____ Presidente _____

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Veronesi Elisa CGIL FP _____

Cerini Sabrina UIL FPL _____

Bertelli Francesco CISL FP ASSENTE

PER LE R.S.U. AZIENDALI

Biondi Rossella RSU Aziendale _____

Botti Manuel RSU Aziendale _____

Barardini Enrico RSU Aziendale ASSENTE

DETERMINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2013 - ART. 31 COMMA 2 E 3 CCNL 22/01/2004 CCNL 9/5/2006 -art. 4 CCNL 9/5/2006, CCNL 11/4/2008 - CCNL DEL 31/07/2009		
		ANNO 2013
Art. 14 comma 4 CCNL 1/4/99	Risparmi derivanti da riduzione 3% compensi per prestaz. Straordinarie a decorrere dal 31/12/1999	338,12
Art. 15 Comma 1 lettera a) CCNL 1/4/99	Fondo efficienza 1998 Euro 93.146,62 al netto del lavoro straordinario effettivamente svolto Euro 11.270,63 maggiorato del lavoro straordinario effettuato da titolari di "posizioni organizzative" incaricati nel 1999 - Euro 0	81.875,99
Art. 15 Comma 1 lettera b) CCNL 1/4/99	Risorse aggiuntive già stanziate nel 1998 previa verifica del nucleo di valutazione o del servizio di controllo interno (co. 3) di (co.4 nucleo)	-
Art. 15 Comma 1 lettera c) CCNL 1/4/99	Risparmi di gestione già stanziati nel 1998 previa verifica del nucleo di valutazione o del servizio di controllo interno (co. 3) di (co.4 nucleo)	-
Art. 15 Comma 1 lettera f) CCNL 1/4/99	Risparmi per trattamenti economici aggiuntivi previsti da leggi , regolamenti, atti amm.vi (non da CCNL) in vigore solo fino all'entrata del CCNL ed ora decaduti (Bassanini 1998 e 1999	-
Art. 15 Comma 1 lettera g) CCNL 1/4/99	Risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento dei LED al personale in servizio.	19.096,36
Art. 15 Comma 1 lettera h) CCNL 1/4/99	Indennità 8^ q.f.	-
Art. 15 Comma 1 lettera i) CCNL 1/4/99	Minori oneri per riduzione numero dei dirigenti	-
Art. 15 Comma 1 lettera j) CCNL 1/4/99	0,52% del monte salari 1997 escluso i dirigenti (incremento economico per il tratt. Accessorio del 2000). Monte salari 1997 Euro 1.420.632,97 x 0,52%	7.387,29
Art. 15 Comma 1 lettera l) CCNL 1/4/99	Salario accessorio del personale trasferito agli enti dello stesso comparto per decentramento e deleghe funzioni	-
Art. 15 Comma 5 CCNL 1/4/99	Ulteriori risorse da bilancio per finanziare salario accessorio destinato ad incrementi stabili delle dotazioni organiche legati a nuovi servizi o accrescimento degli esistenti (URP, sportello imprese). Oneri da valutare nell'ambito della programmazione triennale delle assunzioni	-
Art.4 comma 1 e 2 CCNL biennio 2000/2001	1,1% del monte salari 1999 esclusa la dirigenza	13.921,97
Art.4 comma 2 CCNL 5/10/2001	Retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) ed assegni ad personam personale cessato a beneficio del 2010: (Zuffi G, Federici M., Baroni C., Guerzoni D, Franceschini M. E Toselli G. e Mingozzi V per mesi 6)	4.906,82
Art.32 comma 1 e 2 nuovo CCNL biennio ec. 2002/2003	0,62% monte salari anno 2001 + 0,50% monte salari anno 2001 per gli enti la cui spesa di personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti.	13.065,45
Art. 4 comma 1 CCNL del 9/5/2006 (rinnovo biennio economico 2004-2005)	0,5% monte salari dell'anno 2003 - Monte salari 2003 Euro 1.131.317,41	5.656,59

Art. 8 comma 2 CCNL del 11/04/2008 (rinnovo biennio economico 2006-2007)	0,6% monte salari dell'anno 2005 - Monte salari 2005 Euro 1.250.896,00	7.505,38
	A dedurre onere derivante da reinquadramento Agenti di P.M. (art. 7 comma 7 CCNL 31.03.99)	- 510,26
	A dedurre quota relativa al personale ATA trasferito allo STATO (forfettaria)	- 4.105,83
	A dedurre quota salario accessorio anno 2010 per dimissioni Scanavini Grazia da aprile 2008 per riduzione pianta organica con deliberazione G.C. n. 54 del 20/03/2008	- 1.351,00
	A dedurre quota proporzionale media cessazione al 31/12/2010 in attuazione dell'art. 9 comma 2 bis legge 122/2010 (differenza percentuale tra la media dei dipendenti al 1/1/2010 e 31/12/2010 e i dipendenti al 1/1/2013 e 31/12/2013 calcolata sul fondo totale 2010 effettivamente erogato, al netto dei compensi per le progettazioni di cui alla L. 109/91, come da delibera corte dei conti sezioni unite n. 51/2011: (167.972,66 - 345,01)x 8,60%) - (47 DIPENDENTI AL 1/1/2010 - 46 DIPENDENTI AL 31/12/2010 : media 46,5) (43 dipendenti al 1/1/2013 - 42 dipendenti al 31/12/2013: media 42,5) Variazione percentuale tra le due consistenze medie è pari a 8,60%	- 14.415,98
	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	**133.370,90**

RISORSE EVENTUALI E VARIABILI ANNO 2013 - ART. 31 COMMA 3 CCNL DEL 22/01/2004 -

		ANNO 2013
Art. 15 Comma 1 lettera d) CCNL 1/4/99	Art. 43 Legge 449/97 "contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività	-
art. 4, commi 3 e 4 CCNL del 5/10/2001	La lett. d) comma 1 art. 15 CCNL 1/4/1999 è sostituita dal art. 4 comma 4 CCNL del 5/10/2001 con riguardo alle quote di risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'art. 43 legge 449/97 (sponsorizzazioni ecc.)	-
Art. 15 Comma 1 lettera m) CCNL 1/4/99	Eventuali risparmi del lavoro straordinario (3% dall'anno 2000)	-
Art. 15 Comma 1 lettera k) CCNL 1/4/99	Risorse da specifiche norme di legge per incentivazione del personale (recupero evasione ici), **RISORSE VINCOLATE**	2.508,00
Art. 15 Comma 1 lettera k) CCNL 1/4/99	Risorse da specifiche norme di legge per incentivazione del personale (incentivi ISTAT e monitoraggi vari .) **RISORSE VINCOLATE**	285,17
Art. 15 Comma 2 e 4 CCNL 1/4/99	max 1,2% monte salari 1997 (in sede di contrattazione decentrata), previo accertamento da parte dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio .createsi a seguito di processi di razionalizzazione delle attività o espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obbiettivi di produttività e di qualità. Monte salari '97 Euro 1.420.632,97 x 1,2% per il 2012	17.047,60
Art 11 D.L. 174/2012 del 10/10/2012 convertito nella Legge n. 213/2012 del 7/12/2012	Incremento per il 2013 fino ad un massimo del 5% della spesa di personale calcolata secondo i criteri applicati per l'attuazione del comma 557 dell'art. 1 Legga 27/12/2006 n. 296 nel rispetto del patto di stabilità nonché delle disposizioni di cui al comma 7 dell'art. 76 del D.L. 112 convertito nella Legge 133/2008 , con destinazione al finanziamento della remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguenti agli eventi sismici del 20 e 29/5/2012 che ha colpito l'Ente, ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria. (ESCLUSO DAI LIMITI DI CUI ALL'ART. 9 COMMA 2 BIS DEL D.L. 78/2010)	16.000,00
Art. 54 CCNL 14/9/2000	Quota parte rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 CCNL 1/4/99, finalizzati all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.	-
	Economie riportate dall'anno 2012 (ESCLUSO DAI LIMITI DI CUI ALL'ART. 9 COMMA 2 BIS DEL D.L. 78/2010	711,08
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**36.551,85**
	TOTALE GENERALE RISORSE DECENTRATE CERTE E VARIABILI RIENTRANTE NEI LIMITI DI CUI ALL'ART. 9 COMMA 2 BIS DEL D.L 78/2010	**169.922,75**

Art. 15 Comma 1 lettera k) CCNL 1/4/99 - VENGONO ESCLUSE DAL TOTALE DEL FONDO VARIABILE E NON CONTEGGIATE NEI LIMITI DEL TOTALE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE SECONDO QUANTO PREVISTO DALLA CORTE DEI CONTI SEZIONI UNITE DI CONTROLLO ,. CON PARERE N. 51/2011	Risorse da specifiche norme di legge per incentivazione del personale (incentivo ex art. 18 - L. 109/94) **RISORSE VINCOLATE**	2.200,00

UTILIZZO DEL FONDO 2013 PER LA PARTE NON VINC.- ART.17 CCNL 1/4/99 - art. 33,34, 36 , 37 del CCNL 22/01/2004- art.4 CCNLdel 9/5/2006 -ART. 8 CCNL del 11/4/2008 - CCNL DEL 31/07/2009

		ANNO 2013
	AMMONTARE DEL FONDO	**169.922,75**
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**	2.793,17
Art.17 comma 2 lett. B) CCNL 1/4/99 - Art. 34 CCNL 22/1/2004	Risorse per progressioni economiche orizzontali già attribuite nel 2013	83.881,98
Art.17 comma 2 lett. B) CCNL 1/4/99 - Art. 34 CCNL 22/1/2004	Risorse per progressioni economiche orizzontali da attribuire nel 2013	-
Art. 33 CCNL 122/01/2004	Risorse per indennità di comparto	20.637,96
2)	**Risorse per altre finalità:**	
Art 17 comma 2 lett. a) -	DA DESTINARE AI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'	20.581,21
Art 11 D.L. 174/2012 del 10/10/2012 convertito nella Legge n. 213/2012 del 7/12/2012	Risorse destinate al finanziamento della remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguenti agli eventi sismici del 20 e 29/5/2012 che ha colpito l'Ente, ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.	16.000,00
Art. 22 CCNL 14/09/2000	Indennità di turno cuochi, e vigili	14.144,23
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	375,61
Art. 36 CCNL 14/09/2000	Indennità di maneggio valori	1.042,05
Art 37 CCNL del 14/09/2000 e art 41CCNL 22/01/2004	Indennità di rischio	-

Art.17 comma 2 lett. E) CCNL 1/4/99	Indennità per condizioni particolarmente disagiate cat. A,B,C (17 e) compreso disagio domenicale	6.104,36
Art.17 comma 2 lett. F e I) CCNL 1/4/99	Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C, D (17 f)	4.100,00
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,	262,18
	TOTALE	**169.922,75**

RIEPILOGO ANNO 2013	**ANNO 2013**
Tot. fondo comprensivo risorse stabili e variabili anno 2013	**169.922,75**
Risorse stabili anno 2013:	**133.370,90**
Progressioni orrizzontali	83.881,98
Indennità di comparto	20.637,96
Indennità di maneggio valori	1.042,05
Indennità di turno	14.144,23
Maggiorazione lavoro ord. Festivo e maggiorazione riposo settimanale non goduto	375,61
Totale spese presunte sulle risorse stabili anno 2013	**120.081,83**
Residuo presunto sul f.do stabile da utilizzare nel 2013 sul fondo variabile	13.289,07
Utilizzo Risorse variabili anno 2013:	**49.840,92**
Indennità per condiz. particolarmente disagiate cat. A,B,C (17 e)	6.104,36
Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C, D (17 f)	4.100,00
COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'	20.581,21
Risorse destinate al finanziamento della remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguenti agli eventi sismici del 20 e 29/5/2012 che ha colpito l'Ente, ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.	16.000,00
Risparmi derivanti dall'applicazione del c. 1 dall'art. 71 D.L. 112/08 che costituiscono economie di bilancio.	262,18
compensi ICI, Istat ecc.	2.793,17