

COMUNE DI SPINADESCO

PROVINCIA DI CREMONA



A)
Allegato alla delibera G.C. / ~~225~~.
N. 73 del 11/10/2016
IL SEGRETARIO COMUNALE

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI SPINADESCO
ANNO 2016**

**SOTTOSCRITTO
IN DATA 3 Ottobre 2016**

Three handwritten signatures are present at the bottom of the page, likely representing the representatives of the Comune di SpinaDESCO and the trade union.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - ✓ D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
 - ✓ D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31
 - ✓ D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
 - ✓ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
 - ✓ Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 38 e 39 del 10.05.2011 e n° 78 e 79 del 27.10.2011 e ss.mm.ii.;
 - ✓ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 24.11.2011;
 - ✓ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

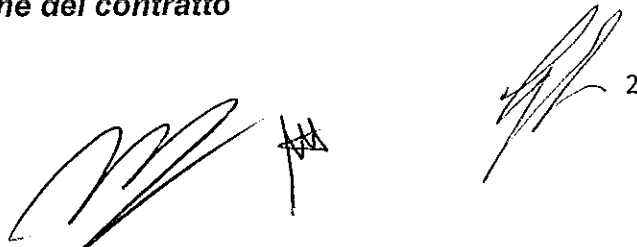
Articolo 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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

Articolo 3

Verifiche dell'attuazione del contratto



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

Articolo 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Articolo 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Sino al 31 dicembre 2016 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Articolo 6

Strumenti di premialità



3

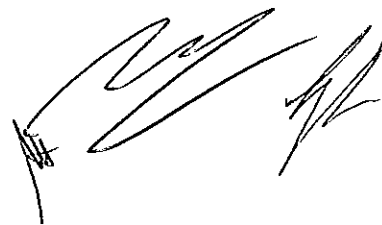
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
 - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

Articolo 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera f); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;



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

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

Articolo 8

Produttività individuale e miglioramento dei servizi

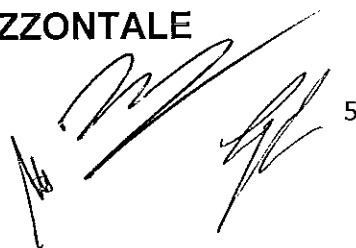
1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999.
1. L'incentivo in parola è formato dalla parte residua delle risorse stabili e dall'eventuale parte delle risorse variabili, data dal risparmio fondo straordinario e/o fondo incentivante anno precedente.
2. L'importo sarà automaticamente incrementato con le economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri istituti, finanziati con la parte fissa del fondo.
3. Il fondo per la produttività individuale viene destinata ad incentivare il personale in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG o Piano Risorse Obiettivi, dai comportamenti organizzativi, sulla base del "Sistema di valutazione dei risultati Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza – Sistema permanente di valutazione dei dipendenti", DELIBERA G.C DEL 28.11.2011 N° 95;

Articolo 9

Produttività collettiva e miglioramento dei servizi

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

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



5

Articolo 10

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. Il Responsabile di Servizio, nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.
3. Dall'anno 2016 si procederà ad effettuare le progressioni orizzontali per il personale dipendente che abbia conseguito una valutazione di merito almeno pari a 75/100 relativamente all'anno precedente.
Per l'anno 2016 si procederà ad attribuire progressioni orizzontali per le categorie B e C.
Nel 2017 si procederà alla valutazione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali per le categorie A e D, fatta salva la normativa vigente per l'anno di riferimento.

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

Articolo 11

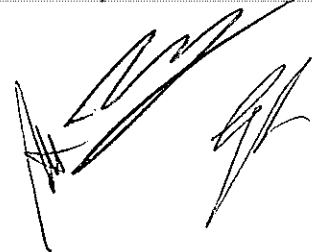
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Articolo 12

Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:



- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. Ai sensi del comma 2 lettera a) si riconoscono le seguenti figure professionali attualmente soggette a tale tipologia di rischio:
 - ✓ Cantonieri
 - ✓ Esecutore per funzioni connesse alle mansioni mensa scolastica
 4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
 5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Articolo 13

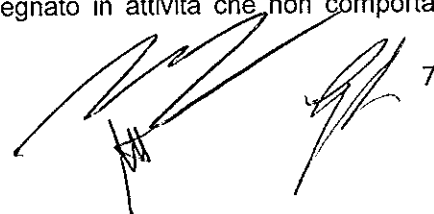
Indennità di disagio

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

Articolo 14

Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.



Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
4. L'indennità di maneggio valori non viene riconosciuta a titolari di indennità di responsabilità o di procedimento.

Articolo 15

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

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. Si prende atto che per l'anno 2016 l'Ente non ha istituito il servizio di reperibilità.

Articolo 16

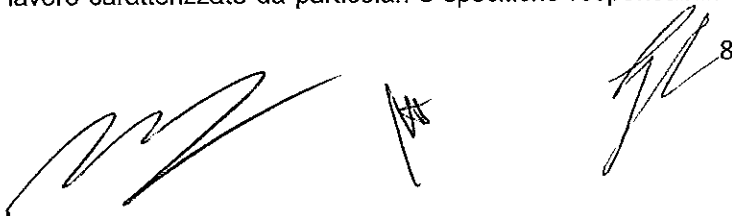
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Servizio, che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette, ed ai Responsabili di Procedimento.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - ✓ € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - ✓ € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 - ✓ € 300,00 al Responsabile dei Tributi.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
7. Si prende atto che per l'anno 2014 l'Ente non ha istituito l'indennità per ulteriori specifiche responsabilità.

Articolo 17

Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità



che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

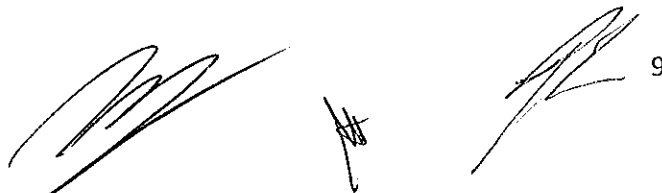
1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *"le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997"*, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Servizio del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

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

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *"le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Servizio del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

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

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.



9

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Servizio del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VII – PREMIO DI EFFICIENZA

Articolo 19

Disciplina del premio di efficienza

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

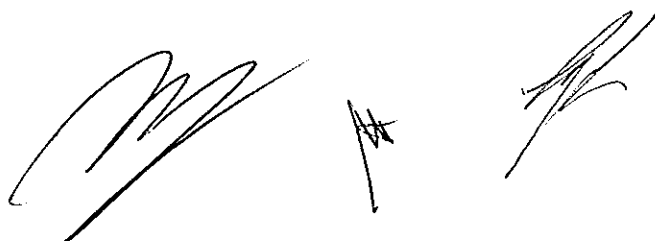
La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Responsabile di Servizio valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di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

TITOLO III – ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Articolo 20

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna, senza oneri a suo carico a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il Consigliere/a nazionale di parità. Contribuisce alla ottimizzazione del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica per i lavoratori.



3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

ARTICOLO 21

Buoni pasto

1. Poiché l'Ente non ha un servizio mensa, ha istituito, con atto di Giunta Comunale n° 15 del 02.02.2012, il servizio di "Buono Pasto", di cui agli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. 14.09.2000, previsto per tutti i dipendenti che ne facciano richiesta.
2. Il valore del "Buono Pasto" è pari ad un massimo di € 6,20, non incrementabile ai sensi dell'art. 9 del D.L. n° 78/2010, di cui € 5,29 esente da tassazione.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Articolo 22

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Articolo 23

Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

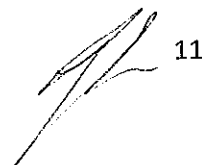
Articolo 24

Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
 - ✓ gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - ✓ nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
 - ✓ si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Articolo 25

Personale comandato o distaccato



11

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Articolo 26

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

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO V – DISPOSIZIONI AGGIUNTIVE

Articolo 27

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Personale, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. Nei casi in cui si autorizzino dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del Personale che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.
3. L'entrata anticipata sull'orario di servizio non è conteggiata ai fini del lavoro straordinario, salvo in caso eccezionale, previa autorizzazione. In tal caso il tempo lavoro dovrà essere di almeno 30 minuti.
4. Per "lavoro straordinario" si intende il periodo che va dalla fine dell'orario di servizio giornaliero oltre i quindici minuti.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Qualora il prolungarsi dell'orario di lavoro diventi "consuetudine", il Responsabile del Personale provvederà a modificare l'orario di servizio settimanale, considerato che per lavoro straordinario si intende "lavoro eccezionale".
7. La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata trimestralmente al raggiungimento dei 30 minuti.

ARTICOLO 28

Orario di lavoro e flessibilità

1. Ai Responsabili dei Servizi è riconosciuta la possibilità di fruire di flessibilità settimanale dell'orario di lavoro nel rispetto dell'orario contrattuale con riferimento al mese (36 ore settimanali per 4 settimane). Dovrà, inoltre,



12

essere garantita la presenza in ufficio nella fascia oraria compresa tra le ore 10.00 e le ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 16.00 nei pomeriggi del lunedì e giovedì. Eventuali modifiche dovranno essere preventivamente concordate con il Responsabile del Personale.

2. Il personale dipendente, non Responsabile di Servizio, inquadrato nelle Categorie A, B, C e D, è autorizzato a fruire della flessibilità dell'orario di ingresso con un massimo di 15 minuti di ritardo, da recuperare obbligatoriamente entro la fine della giornata lavorativa.

ARTICOLO 29

Banca delle ore

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

ARTICOLO 30

Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli Enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per ¹⁰ 6 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 07.08.1998.

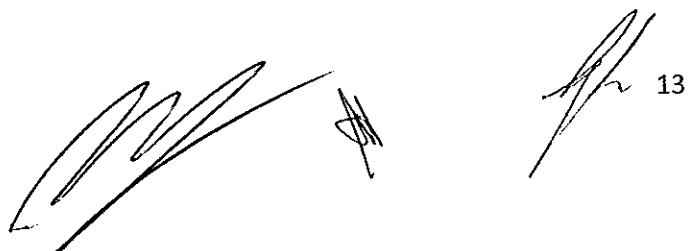
ARTICOLO 31

Regolamentazione del diritto di sciopero

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

ARTICOLO 32

Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero



13

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

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazioni di nascita e morte	1 addetto

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

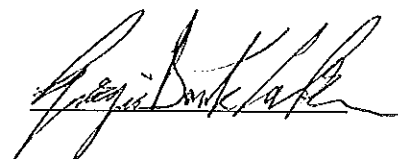
Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regione Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Spinadesco, Il 3/10/2016

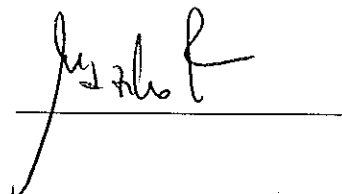
**DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA**

Il Segretario Comunale
(Malvassori dott. Fabio)

R.S.U. SINDACALI



OO.SS. TERRITORIALI



CISL FP



COMUNE DI SPINADESCO

Provincia di Cremona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SPINADESCO PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2016

Il giorno 3 del mese di Ottobre dell'anno duemilasedici, presso la sede del Comune di Spinadesco, a seguito dell'incontro per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Spinadesco, le parti negoziali così composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Malvassori dott. Fabio (*Segretario Comunale*)

R.S.U., nella persona di :

Cabrini Giorgio Dante

Organizzazioni sindacali territoriali, nella persona di :

Mazzullo Fausto (*CISL FPS*)

Sottoscrivono l'allegato Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Spinadesco per l'annualità economica 2016.

COMUNE DI SPINADESCO

PROVINCIA DI CREMONA

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

**FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2016**

PREINTESA

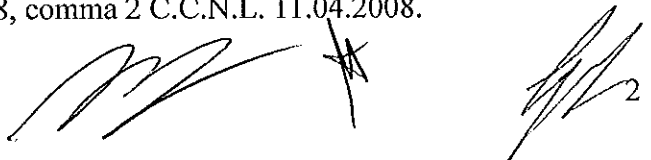
L'Amministrazione Comunale è chiamata a provvedere annualmente a costituire il Fondo per le politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività, così come previsto dal C.C.N.L. 01.04.1999 e dalla disciplina successiva, sia contrattuale che legislativa, ed è tenuta a darne comunicazione alle R.S.U. Aziendali ed alle OO.SS. Territoriali di Categoria firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ai fini delle successive destinazione ed utilizzo del fondo.

Il fondo predetto, destinato a finanziare il salario accessorio del personale dipendente a seguito le evoluzioni previste dalla normativa contrattuale vigente fino al recente C.C.N.L. dell'11.04.2008, nonché dalle disposizioni applicabili del D.L. 27.10.2009 n. 150.

**DISCIPLINA CONTRATTUALE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti locali in applicazione dell'art. 15 del C.C.N.L. del 01.04.1999 e delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro successivi ivi compreso il C.C.N.L. 31.07.2009.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e quindi le risorse fisse del fondo produttività sono rappresentate per l'anno 2015 dalle seguenti disposizioni ed in particolare: art. 15, comma 1, lettera a), g), j), m) comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche del C.C.N.L. 22.01.2004; art. 4, comma 1, del C.C.N.L. 09.05.2006 e relativa dichiarazione congiunta n. 4; art. 8, comma 2 C.C.N.L. 11.04.2008.



3. Le risorse di cui al precedente punto 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. K), comma 2 del C.C.N.L. 01.04.1999.
4. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, nei limiti previsti dal D.L. 78/2010 art. 9 comma 2 bis.

COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2016

Sulla base delle disposizioni contrattuali predette si è provveduto a costituire il fondo per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane relativamente all'anno 2016 così come quantificato nel seguente prospetto, come da allegato alla delibera G.C. N. 61 del 22/08/2016.

COSTITUZIONE FONDO 2016

EURO

Art.14 CCNL 01/04/1999 - Straordinario

fondo anno 1999	2.689,40
riduzione per p.o.	0,00
riduzione 3%	-80,68
Totale art 14	2.608,72

Fondo risorse decentrate

Risorse stabili art. 31 comma 2 CCNL 22-01-2004

Let. a) fondo 98 - straord.	6.589,34
Let. g) LED 1998	2.730,34
let. J) 0,52% MS '97 dal 31.12.1999	664,00
let. m) risparmio straordinario	80,68

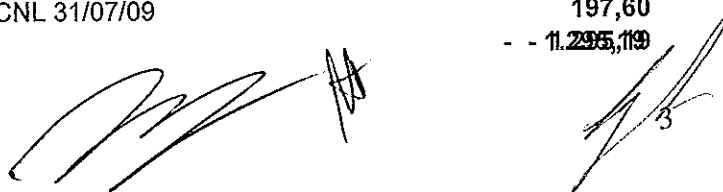
Art.4 comma 1 CCNL 05/10/01 -1,1% MS 99	1.569,93
Art.4 comma 2 CCNL 05/10/02 - RIA personale cessato anni precedenti	680,28
Art.4 comma 2 CCNL 05/10/02 - RIA personale cessato 2010	775,26
Art.4 comma 2 CCNL 05/10/02 - RIA personale cessato 2012	1.295,19

Art.32 comma 1 CCNL 22/01/04 - 0,62% MS 2001	934,23
Art.32 comma 3 CCNL 22/01/04 - 0,50% MS 2001	753,41

Art.4 comma 1 CCNL 09/05/06 - 0,50% MS 2003	821,67
---	--------

Art.8 comma 2 CCNL 11/04/08 - 0,60% MS 2005	1.085,05
---	----------

Integrazione aum. Contrattuali pos. Economiche CCNL 22/01/04	217,47
Integrazione aum. Contrattuali pos. Economiche CCNL 09/05/06	60,45
Integrazione aum. Contrattuali pos. Economiche CCNL 31/07/09	306,80
Integrazione aum. Contrattuali pos. Economiche CCNL 31/07/09	197,60
Riduzione RIA comma 2 bis art. 9 D.L. 78/2010	- 11.295,19



Totale risorse stabili	17.466,51
-------------------------------	------------------

Risorse variabili art. 31 comma 3 CCNL 22-04-01

Art. 17 comma 5 risorse non spese 2015 (quota parte risparmio su lavoro straord. Anno 2015)	978,51
--	--------

Totale risorse variabili	978,51
---------------------------------	---------------

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	18.445,02
--	------------------

TOTALE GENERALE ART. 14 + ART. 15	21.053,74
--	------------------

Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2016	18.445,02
--	------------------

Art. 17 comma 2 CCNL 01-04-99

Let. A) produttività	<u>5.390,79</u>
----------------------	-----------------

Let. B) fondo progressioni economiche in essere	6.149,69
---	----------

<u>Quota progressioni economiche anno 2016</u>	<u>2.105,16</u>
--	-----------------

Let. D) indennità di rischio	720,00
------------------------------	--------

Let. F) indennità specifiche responsabilità	516,46
---	--------

Let. I) indennità uff. stato civile	300,00
-------------------------------------	--------

Indennità di maneggio valori	300,00
------------------------------	--------

Art. 33 comma 4 let. b/c – indennità di comparto	2.962,92
--	----------


4

DESTINAZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2016

Sulla base delle risorse disponibili fisse e variabili da utilizzare per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2016 è stata disposta la seguente destinazione riportata nel presente accordo così come di seguito specificata:

DESTINAZIONE IN DETTAGLIO DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2016

FONDO PER L'INDENNITA' DI RISCHIO

Le indennità di rischio vengono corrisposte per la somma complessiva di € 720,00 al personale che espleta attività esigibili dai seguenti profili professionali:

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Esecutore (Puliti)	B2	1	360,00
Esecutore (Nolli)	A3	1	360,00
TOTALE			720,00

Le indennità di rischio vengono erogate per il personale inquadrato nella Posizione Economica A3 per servizi di pulizia locali mensa ed Uffici comunali e per il personale inquadrato nelle Posizione Economiche B2 per attività svolte in qualità di cantoniere e di addetto ai servizi cimiteriali.


5

**FONDO PER L'INDENNITA' DI MANEGGIO DENARO RELATIVAMENTE AGLI
AGENTI CONTABILI**

Le parti, in conformità all'art. 40, del C.C.N.L. 06.07.1995, concordano di destinare per l'assolvimento di compiti individuati nella tabella sottostante che comportano specifiche responsabilità di maneggio valori la somma complessiva di € 300,00

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo (Barisani)	D3	1	150,00
Istruttore Amministrativo (Cabrini)	C4	1	150,00
TOTALE			300,00

Il Fondo viene erogato al personale a titolo di Indennità maneggio valori per la riscossione dei diritti di segreteria e diritti su carte di identità all'Istruttore direttivo cat.D3, di indennità di maneggio valori per la riscossione delle contravvenzioni e della C.O.S.A.P. all'Istruttore Amministrativo cat C4 in qualità di Agente di P.L.


6

**FONDO PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI
CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Le parti, in conformità all'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 01.04.1999, concordano di destinare per l'assolvimento di compiti individuati nella tabella sottostante che comportano specifiche responsabilità la somma complessiva di € 816,46

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo (Barisani)	D3	1	300,00
Istruttore Amministrativo (Cabrini)	C4	1	258,23
Istruttore Amministrativo (Maestri)	C1	1	258,23
TOTALE			816,46

Il Fondo viene erogato al personale a titolo di Indennità di Ufficiale di Stato Civile all'Istruttore direttivo cat.D3, di responsabilità procedurali all'Istruttore Amministrativo cat. C4 in qualità di Agente di P.L. e all'Istruttore amministrativo cat. C1 in qualità di addetto all'Ufficio Segreteria.


7

FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le parti concordano di destinare per l'anno 2016 la somma di € 6.146,69 per progressioni orizzontali a carico del Fondo per le Politiche delle Risorse Umane e per la Produttività. Il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito elencate:

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo (Miglioli)	D1	1	0,00
Istruttore Direttivo (Barisani)	D1 – D3	1	3.435,72
Istruttore Amm.vo (Cabrini)	C1 – C4	1	1.804,79
Istruttore Amm.vo (Maestri)	C1 – C1	1	0,00
Esecutore (Puliti)	B1 – B2	1	288,91
Esecutore (Nolli)	A1 – A3	1	617,27
TOTALE			€ 6.146,69

Le progressioni orizzontali verranno finanziate nel corrente anno con sistema di valutazione riferito all'attuale sistema della performance. A tale fine è stata accantonata all'interno della produttività una quota pari ad € 2.105,16, in aggiunta a quella in essere per le progressioni storiche.

Le progressioni avranno effetto a far tempo dal mese in cui risulta la sottoscrizione della presente intesa. Per l'anno 2016 si procederà alle progressioni orizzontali per le categorie B e C dall'anno 2017 per le categorie A e D.

FONDO PER COMPENSARE L'INDENNITA' DI COMPARTO

(ART. 33 C.C.N.L. 22.01.2004)

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del Comparto delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico, viene istituita l'Indennità di Comparto dall'art. 33 del C.C.N.L. 22.01.2004. Il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito elencate:

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
-----------------------	-------------------------------------	---------------	---------

Istruttore Direttivo (Miglioli)	D1	1	563,40
Istruttore Direttivo (Barisani)	D3	1	563,40
Istruttore Amm.vo (Cabrini)	C4	1	497,52
Istruttore Amm.vo (Maestri)	C1	1	497,52
Esecutore (Puliti)	B2	1	426,96
Esecutore (Nolli)	A3	1	414,12
TOTALE			2.962,92

Incentivazione della performance individuale

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999.
2. La spesa per l'erogazione dell'incentivo in parola è determinato in complessivi € 5.390,79, formato dalle risorse stabili e variabili (€ 978,51 quale risparmio di lavoro straordinario 2015 art. 17 comma 5 risorse non spese 2015 C.C.N.L. 22-01-2004).
3. La quota di € 2.105,16 è stata accantonata per le progressioni che avverranno nel 2016. Se tali risorse non verranno utilizzate interamente ai fini delle progressioni, ci sarà la possibilità di portarle ad incremento della produttività collettiva e insieme a questa dovranno essere distribuite in base alle valutazioni.
4. Il fondo per la produttività individuale anno 2016 viene destinata ad incentivare il personale in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano Risorse Obiettivi, dai comportamenti organizzativi, sulla base del "Sistema di valutazione dei risultati Responsabili di Servizio o di centro di Competenza – Sistema permanente di valutazione dei dipendenti", sottoscritto in data 10.11.2011 dalla delegazione di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali (R.S.U. non era ancora stato eletto), approvato con delibera di Giunta Comunale n. 95 in data 28.11.2011.

Utilizzo delle risorse variabili

1. L'ammontare delle risorse variabili, pari ad € 978,51. Non sono stati previsti progetti finalizzati (art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 01.04.1999), saranno destinati ad incentivare il fondo secondo il criterio di valutazione in essere;

Lavoro straordinario

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 14, commi 1 e 2, del CCNL 01.04.1999.
2. L'istituto è determinato in complessivi € 2.608,72.




3. L'istituto viene liquidato sulla base delle ore effettivamente svolte dal personale dipendente.

Clausole finali e di rinvio

1. Entro il mese di gennaio 2017 le parti si incontreranno al fine di verificare lo stato di attuazione del CCDI.
2. Per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCDI.

Spinadesco, lì 3/10/2016

DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

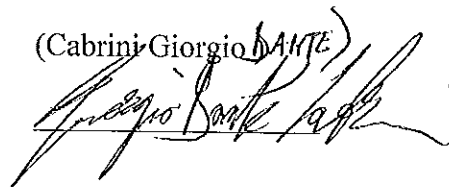
Il Segretario Comunale

(Malvassori dott. Fabio)



R.S.U. SINDACALI

(Cabrini Giorgio DANTE)



OO.SS. TERRITORIALI

CISL FP (Mazzullo Fausto)

