



COMUNE DI CARPEGNA

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

C O P I A

- Affissa all'Albo Pretorio il 12/11/2013 al nr. 314
 Comunicata ai Capigruppo Consiliari il 12/11/2013 nr. Prot. 5252

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE
NORMATIVA TRIENNIO 2013-2015. APPROVAZIONE.**

Nr. Progr. **92**

Data **11/11/2013**

Seduta NR. **15**

L'anno **DUEMILATREDICI** questo giorno **UNDICI** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **23:30** convocata con le prescritte modalità, nella Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
FRANCIONI ANGELO	SINDACO	S
CIPRIANO MARCO	VICESINDACO	S
PASQUINI LUCA	ASSESSORE	S
AGOSTINI RANIERO	ASSESSORE	S
BALDANI ANTONIO	ASSESSORE	N
<i>Totale Presenti: 4</i>		<i>Totale Assenti: 1</i>

Assenti giustificati i signori:

BALDANI ANTONIO

Assenti non giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa FRANCESCA ROSALIA, anche con funzioni di verbalizzante.

In qualità di SINDACO, FRANCIONI ANGELO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2013-2015. APPROVAZIONE.**

GIUNTA MUNICIPALE

- VISTA l'allegata proposta di atto amministrativo avanzata dal Sindaco in data 10/10/2013, relativa all'oggetto;
- VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione da parte del Responsabile del servizio interessato e del Responsabile di Ragioneria, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000;
- VISTO il vigente Statuto Comunale;
- VISTO il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 – TUEL;

all'unanimità

D E L I B E R A

- Di approvare integralmente l'allegata proposta di atto amministrativo avanzata dal Sindaco in data 10/10/2013, relativa all'oggetto.
 - In prosecuzione di seduta;
 - con separata votazione;
 - attesa l'urgenza;
 - visto il vigente Statuto Comunale;
 - visto l'art. 134, comma 4, D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 – TUEL

con voti unanimi

D E L I B E R A

di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

PROPOSTA DI ATTO AMMINISTRATIVO

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 2008-2009, definitivamente sottoscritto in data 31/07/2009;

Visto l'art. 4 del CCNL AA.LL. del 22/01/2004, che disciplina "*Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi*";

Richiamato:

- il Contratto Collettivo decentrato Integrativo per l'anno 2012 approvato con deliberazione di G.C. n. 69 del 29/12/2012;
- il D.lgs 27/10/2009 n.150 recante attuazione della legge n.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che all'art.65 ha previsto il termine (ordinatorio) del 31/12/2012 per adeguare i contenuti dei CCDI alla normativa introdotta dal D.lgs medesimo;

Dato atto che in caso di mancato adeguamento dei CCDI, le norme cesseranno la loro efficacia, non saranno ulteriormente applicabili e saranno sostituite dalle nuove norme legislative;

Vista la deliberazione di G.C.n. 09 del 27/1/2011 relativa alla introduzione di alcuni articoli per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi contenuti nel D.lgs 150/2009;

Visto il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance organizzativa e individuale, adottato con deliberazione della G.C. n.81 del 24/10/2011;

Preso atto che, a seguito dei suddetti sopravvenuti adeguamenti normativi, è stata elaborata la bozza di CCDI per il triennio 2013-2015 di concerto con le OO.SS. e la RSU dell'Ente;

Vista la delibera di G.C. n. 16 del 09/03/2013 con la quale si forniva alla delegazione trattante di parte pubblica l'atto di indirizzo per procedere all'adozione del CCNL triennio 2013/2015;

Preso atto che la delegazione trattante si è riunita in data 18 settembre 2013 approvando l'allegato verbale;

Ritenuto di dover quindi procedere all'approvazione definitiva del CCDI triennio 2013/2015;

Vista l'Allegata Relazione illustrativa;

Visto l'allegato parere del Revisore dei conti;

Visti:

- il D. Lgs. n.150/2009;
- il D. Lgs. 165/2001;
- i vigenti CCNL;
- l'art.5, comma 3, del CCNL 01/04/1999 e art.40 bis del D.lgs n.165/2001 sul controllo in

ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

- l'art.9, comma 2 bis, del D.L.78/2010 convertito in legge 122/2010:

PROPONE

- 1) Di approvare in via definitiva il CCDI per il personale dipendente di questo comune per il triennio 2013-2015, nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente contratto.
- 3) Di dare atto che gli istituti contrattuali previsti nel CCDI triennale saranno approvati di anno in anno per quanto attiene la parte economica, a seguito di CCDI annuale, nel rispetto della copertura finanziaria e di quanto stabilito dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010.
- 4) Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

F.to Il Sindaco
 Angelo Francioni



Comune di CARPEGNA

Provincia di Pesaro e Urbino

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) TRIENNIO 2013-2015

(Ente senza dirigenza)

In data 18 settembre 2013 alle ore 15,00 presso la Residenza Municipale del Comune di Carpegna, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente Segretario Comunale – Dott.ssa Rosalia Francesca	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Resp. Settore Amministrativo – Sara Corbellotti	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Resp. Settore Contabile – Claudio Lani	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Resp. Settore Tecnico – Andrea Brisigotti	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP		P <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	UIL FPL		P <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Augusto Sacchi	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale		Marco Santi	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>

Al termine della riunione, dopo aver esaminato le direttive della Giunta Comunale con delibera n. 16 del 09/03/2013 le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2013-2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 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.
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) 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) 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;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 25/5/2002 e s.m.i.;
 - f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 24/10/2011;
 - g) 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).

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, 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 triennale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015**;
3. E' fatta salva, e viene pienamente confermata, 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 o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, 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 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.

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; 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’

Art. 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 2013** 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 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 stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

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), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
 - 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. n. 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. n. 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

Art. 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 Funzionari APO 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.



5



CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – 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 Funzionario APO, nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio;
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 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. 9 – 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 Funzionario APO;
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, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario APO;
8. 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.

Art. 10 – 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 8, 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:
 - 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;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - 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. 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 Funzionario APO.
 4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Si specifica che in caso di presenza continuativa in servizio del dipendente, per tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità riconosciuta è pari a €. 30,00.

Art. 11 – 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 mensile determinata in €. 30,00, e comunque non superiore ad €. 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese; (si fa presente che criterio di ragionevolezza vuole che questo importo non sia superiore a quello stabilito per l'indennità di rischio; infatti il “rischio” tutela la salute, il “disagio” è sicuramente di minore rilevanza. Non è comunque esclusa la possibilità, per ben limitati e definiti casi, di prevedere un importo anche maggiore.)
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 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 Funzionario APO;
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 1. 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;
 2. 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;
 3. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo**; la condizione deve essere intensa,

Bj











- continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della "pronta disponibilità", nella misura di €. 25,82 per la chiamata in orario festivo o notturno ed €. 15,00 in giorni feriali. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile APO del Settore competente. I servizi per i quali viene previsto l'istituto della "pronta disponibilità" sono:
 - a) Sgombero neve
 - b) Calamita' naturali.
 - c) Attività improvvise ed inderogabili
 5. L'erogazione dell'indennità di disagio avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 – 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.

Art. 13- 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 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001;
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.

Art. 14 – 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 Funzionari APO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 - d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario APO 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. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l’indennità annua lorda di € 300,00;
 6. 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;
 7. 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.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall’art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999, 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 Funzionario APO, 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;
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l’importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l’indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate. In sede di prima applicazione (anno 2013) l’importo è quello utilizzato per le stesse finalità nell’anno 2012 con eventuali aggiustamenti sulla base delle variazioni intervenute (cessazioni/assunzioni);
4. Le fattispecie alle quali il Funzionario APO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell’Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l’ufficio di appartenenza.



b) Responsabilità gestionale, che comprende

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €.500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal competente Funzionario APO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità;
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi, indicativamente, entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

- Da 41 a 45 Punti = €. 2.500,00;
- Da 33 a 40 Punti = €. 2.000,00;
- Da 27 a 32 Punti = €. 1.500,00;
- Da 21 a 26 Punti = €. 1.000,00;
- Da 13 a 20 Punti = €. 500,00;

Per l'attuazione della disposizione contenuta nel comma 3, secondo periodo, del presente articolo, per l'anno 2013, gli importi potranno essere riproporzionati percentualmente al fine di rispettare il principio del riparto delle somme tra i vari settori organizzativi.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 16.1 – 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 APO del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16.2 – 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 APO del Settore competente;
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16.3 – 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. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a

quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009;

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

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 17 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 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 (APO) 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:
 2. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 3. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 4. la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 5. i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individualeLa 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 (APO) 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 (APO) ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18 – 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;

2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3, comma 11, del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale ed eventuale blocco del fondo);
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 19 – 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.

Art. 20 – 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:
 - a) gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - b) 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;
 - c) 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.

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

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

Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene 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);

Bd



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.

Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro.

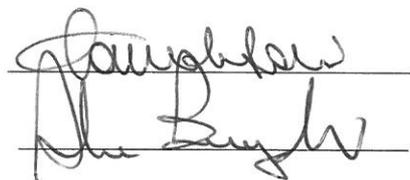
- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente Seg.Comunale – Dott.ssa Rosalia Francesca



Resp. Settore Amministrativo – Sara Corbellotti

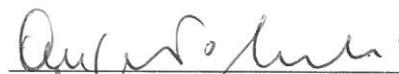
Resp. Settore Contabile – Claudio Lani



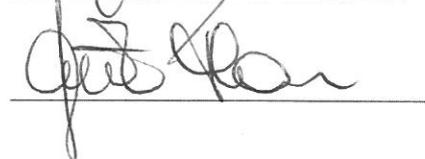
Resp. Settore Tecnico – Andrea Brisigotti

- **la delegazione sindacale:**

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL – FP
Sacchi Augusto



R.S.U. Aziendale – Santi Marco



Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL – FP



Comune di CARPEGNA

Provincia di Pesaro e Urbino

Ufficio del Segretario comunale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA dell'IPOTESI di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per il triennio 2013 - 2015

In data **18.09.2013**, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 (così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004) fra la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono determinate le regole per l'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2013 - 2015.

La contrattazione si è svolta nell'ambito dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente e sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali. Lo stesso è conforme, in ogni sua parte, a quanto previsto dal D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 "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" e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012, è redatta la presente relazione illustrativa.

MODULO 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo sottoscritta in data 18 settembre 2013
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata triennale e concerne il periodo dalla data di stipula e sino al 31/12/2015.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente – Francesca dott.ssa Rosalia Responsabile Settore Amm.vo – Sara Corbellotti Responsabile Settore Contabile – Claudio Lani Responsabile Settore Tecnico – Andrea Brisigotti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>OO.SS. Territoriale – CGIL CISL UIL R.S.U. Aziendale – Marco Santi</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>CGIL – CISL -- UIL Si precisa che ha partecipato solo la CISL.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale dell'ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di contratto decentrato definisce i criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate integrative degli anni 2013 – 2015, parte normativa , a seguito della non ulteriore applicabilità, dal 31/12/2012, del CCDI stipulato prima del 15 novembre 2009 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009), così come espressamente previsto dall'art. 65,

		commi 2 e 4, del medesimo d.lgs. Per il concreto utilizzo delle risorse si procederà alla stipula di successivi accordi annuali, una volta definitive le risorse variabili e costituito il fondo.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel rispetto dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito il 18.09.2013 viene inviato, insieme alla presente relazione, al revisore dei conti dell'ente per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione positiva (ex art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001).</p> <p>Nel caso il revisore dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Questo ente ha adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di G.C. n. 81 del 24/10/2011. Questo ente ha adottato il piano degli obiettivi 2012 con deliberazione di G.C. n. 12/2013
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. Si, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2. Illustrazione dell'articolato del contratto

CONTENUTO DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO	ILLUSTRAZIONE DELLA DISPOSIZIONE, DELLA SUA LEGITTIMITA' RISPETTO AI CCNL ED AI VINCOLI LEGISLATIVI	INDICAZIONE DELLE NORME DEI PRECEDENTI CCDI ABROGATE	ILLUSTRAZIONE DEI PRINCIPALI EFFETTI SULLA QUALITA' E QUANTITA' DEI SERVIZI EROGATI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDI IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE
--	---	--	--

Parte prima	Vengono identificati i soggetti ammessi alla contrattazione presenti, la data ed il luogo della riunione e l'oggetto del contratto: Ipotesi di accordo per le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2013 - 2015.	-----	-----
<p>Parte seconda</p> <p>Utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2013 - 2015</p>	<p>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 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.</p> <p>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 stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.</p> <p>Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato gli strumenti di premialità (vedi art. 6 CCDI).</p> <p>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 stabiliti dall'art.7.</p> <p>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.</p> <p>Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità": Indennità di rischio Indennità di disagio Indennità maneggio valori</p> <p>Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità Indennità per ulteriori specifiche responsabilità</p> <p>Indennità per particolari responsabilità</p>		

	<p>All'art. 17 vengono individuati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.</p> <p>Il 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.</p>		
<p>Disposizioni finali</p>	<p>DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO:</p> <p>Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato</p> <p>Salario accessorio del personale a tempo parziale</p> <p>Telelavoro (lavoro a distanza)</p> <p>Personale comandato o distaccato</p>		<p>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;</p> <p>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</p> <p>Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabiliscono le regole all'art. 20 del CCDI</p> <p>Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione</p>

	<p>Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione</p> <p>Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio</p>	<p>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 precedente art. 6.</p> <p>Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004;</p> <p>Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:</p> <p>addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro.</p>
--	---	---

Carpegna, li 18/09/2013



IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
 Segretario dott.ssa Rosalia Francesca

Comune di CARPEGNA

Provincia di Pesaro e Urbino

Settore Contabile – Servizio Personale

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA dell'IPOTESI di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ai sensi dell'art. 4 e 5 del CCNL 01.04.1999 in merito all'utilizzo delle Risorse Decentrate per il Triennio 2013-2015

La presente relazione tecnico – finanziaria, redatta sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012, individua e quantifica i costi relative alla contrattazione decentrata integrativa parte normativa riferita al triennio 2013/2015. Essa è limitata alle materie trattate nell'accordo sottoscritto il 18 settembre 2013 stipulato in osservanza delle seguenti disposizioni:

- art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;
- art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.;
- artt. 31 e 32, CCNL 22/01/2004;
- art. 4, comma 1, CCNL 09/05/2006;
- art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008;
- vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro comparto Regioni-Autonomie Locali.

Si prende atto, per quanto sopra, delle attestazioni circa il rispetto delle prescrizioni di maggior rigore introdotte dalla normativa nazionale in materia di gestione della spesa di personale e del suo contenimento:

- Il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente è inferiore al 50%, calcolato ai sensi dell'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008) secondo le indicazioni della deliberazione della Corte dei Conti – Sez. Riunite di Controllo n. 27/CONTR/11 del 12/05/2011;
- la spesa del personale 2012 non supera quella riferita all'anno 2008;
- il trattamento accessorio 2012 non supera il corrispondente importo dell'anno 2010;
- il Comune di Sant'Angelo in Vado non versa nella condizione di Ente strutturalmente deficitario o dissestato.

MODULO 1. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) sottoscritto in data 18/09/2013 trova la sua legittimazione dalle norme contenute nell'art. 65, commi 2 e 4, del d.lgs. n. 150/2009. Il precedente CCDI, infatti, sottoscritto in data 11/10/2004 ha cessato di produrre i propri effetti, inderogabilmente, il 31 dicembre 2012, per cui si è reso necessario, indispensabile ed urgente, procedere all'approvazione di un CCDI "delle regole", che colmasse i vuoti normativi intervenuti con l'inapplicabilità del precedente contratto.

Il CCDI triennale 2013/2015, pertanto, si limita a fissare i "criteri" generali per la pratica applicazione, ai dipendenti di questo ente, degli istituti contrattuali (progressioni orizzontali; indennità da contratto nazionale; indennità da contratto decentrato; fondi a specifica destinazione; produttività e premi collegati). La definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013 viene rinviato ad un successivo momento di contrattazione, dopo che si sarà provveduto ad approvare il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario in corso; definito le quantità economiche delle risorse "variabili"; emanato la direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica ed aver provveduto alla costituzione del fondo.

Per quanto sopra non si provvede a compilare le restanti parti della relazione tecnico finanziaria.

Carpegna, li 18/09/2013



**IL RESPONSABILE SETTORE CONTABILE
(Claudio Lani)**

Comune di CARPEGNA

Provincia di Pesaro e Urbino

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO- FINANZIARIA

PARERE SU IPOTESI CCDI PER PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

Il sottoscritto organo di revisione del Comune intestato accusa ricevuta della Relazione Illustrativa e della Relazione Tecnico Finanziaria entrambe del 08/04/2013 relative all'ipotesi di CCDI per il triennio 2013 - 2015.

Vista altresì l'ipotesi di CCDI per il triennio 2013 - 2015;

Esaminata la Relazione Illustrativa del Presidente della Delegazione Trattante e la Relazione Tecnico Finanziaria predisposta dal Responsabile del Settore Contabile in data 08/04/2013 relative alla contrattazione decentrata per il triennio 2013 - 2015;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta.

Carpegna, li 21/10/2013

Il Revisore dei Conti
Dott. Raffaello Tomasetti



COMUNE DI CARPEGNA
PROVINCIA DI PESARO E URBINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera nr. **92**

Data Delibera **11/11/2013**

OGGETTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013-2015. APPROVAZIONE.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : FAVOREVOLE
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : FAVOREVOLE

Data 08/11/2013	IL RESPONSABILE DI AREA <i>F.to Claudio Lani</i>
Data 08/11/2013	IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI <i>F.to Claudio Lani</i>

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 92 DEL 11/11/2013

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Angelo Francioni

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Rosalia Francesca

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio dal **12/11/2013** al **27/11/2013** con progressivo n. **314** ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del T.U.E.L. 18.08.2000, nr. 267. Viene data contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari con lettera prot. n. **5252** in data **12/11/2013** .

Carpegna, li 12/11/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Rosalia Francesca

Si certifica che la presente deliberazione:

- E' DIVENUTA ESECUTIVA IL** _____ **per decorrenza dei termini ai sensi di legge.**
- E' stata dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** (ai sensi dell'art. 134 - comma 4° - D.Lgs. 18 agosto 2000, N. 267);

Carpegna, li 11/11/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Rosalia Francesca

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

È copia conforme all'originale.

Carpegna, li 12/11/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Rosalia Francesca
