

COMUNE DI ANTRONA SCHIERANCO

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali anno 2017

COMPOSIZIONE DELEGAZIONE

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica: Segretario Dott.ssa Paola Marino

Parte sindacale: Organizzazione Sindacale esterna: U.I.L. – Angelo GALLINA, C.G.I.L. Emanuele PIZZALIS

R.S.U.:

In data 06 Novembre 2017, presso la sede comunale, si è tenuto un incontro tra la Delegazione di parte pubblica, Dott.ssa Paola Marino e la Delegazione di parte sindacale composta dal rappresentante della parte sindacale, firmataria del CCNL: U.I.L. – Angelo GALLINA, C.G.I.L. Emanuele PIZZALIS.

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Antrona Schieranco per l'anno 2017.

L'ipotesi d'accordo è stata sottoposta al parere del revisore, favorevole, e con Deliberazione di Giunta Comunale n.85 del 04.12.2017, è stata autorizzata la sottoscrizione del definitivo, a cui ora si accingono le parti.

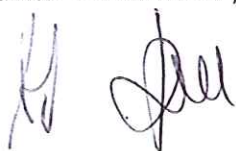
PREMESSA

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:

- D.Lgs. 165/2001 'Testo unico sul pubblico impiego', in particolare per quanto previsto agli artt. 2, 5 e 40, commi 1-3 bis - 3 quinquies, art. 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 gli artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 'Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della Legge n. 15 del 4/3/2009' che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
- D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, 'Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica', in particolare l'art.9, commi 1 e 2 bis;



- L.190/2014 art.1 e comma 254 'Legge Finanziaria 2015' e L.208/2015 art.1 comma 236 'Legge di Stabilità 2016', D.Lgs.75/2017 art.23 comma 2.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).
3. L'adeguamento alle modifiche legislative introdotte con il D.Lgs.74/2017 e D.Lgs.75/2017 è in via di definizione, il presente contratto integrativo farà, perciò, riferimento alla normativa previgente all'adozione delle citate modifiche.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Antrona Schieranco e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, di durata annuale, hanno decorrenza dal 1 gennaio 2017, e da tale data sono abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti:
- dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per definirne la disciplina.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che:
- "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
3. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, su espressa richiesta della parte interessata.
4. Le parti si incontrano entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione.

Disposizioni varie

Art. 4

Formazione ed aggiornamento professionali



1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti a tutto il personale.

3. La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art 5

Premessa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualifica della prestazione ed alla produttività, nonché agli istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22/1/2004) possono essere rese disponibili nel 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 qualità.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 (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 stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentono e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

4. Sono condizioni necessarie e legittimanti dell'implemento delle risorse variabili aggiuntive di cui al comma 3):



- a) la predisposizione di un apposito progetto, che indichi termini e modalità di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- b) l'approvazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4 e 5 della Legge 111/2011);
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione.

Art 6

Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come predisposto dal Responsabile del Servizio Finanziario, allegato al presente Accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art. 7

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche ed integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ("produttività collettiva"). Produttività collettiva istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, nei limiti delle risorse disponibili e della vigente normativa; istituto per il quale si applica il sistema di valutazione vigente, adottato dall'Ente. Le predette disposizioni saranno applicate fino a quando verranno approvati nuovi criteri a livello nazionale.

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1/4/1999. In particolare, oggetto della presente contrattazione saranno le modalità di ripartizione del Fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.113 D.Lgs.50/2016, come da proposta di regolamento approvata dalla Giunta Comunale n.51 del 19.06.2017.

2. La retribuzione di risultato per l'incarico di posizione organizzativa è quantificata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, non è finanziata dal fondo salario accessorio, essendo il Comune di Antrona Schieranco un Ente privo di dirigenza.

Art. 8

Criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL Enti locali del 1/4/1999.

1. Le parti danno atto che le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al presente contratto, secondo i seguenti criteri generali:

a.- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio sulla base 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.- si richiama quanto previsto al precedente art. 8, lett. b);

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a.- le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;



- b.- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- c.- la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguenti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
3. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei successivi articoli di cui al Capo III°.
4. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite tra i lavoratori, considerando il regime orario e le eventuali modifiche intervenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni), in relazione alla categoria di appartenenza: il totale del fondo di produttività destinato al trattamento premiante verrà diviso per i giorni lavorativi, il risultato ottenuto verrà moltiplicato per il coefficiente ricavato dal risultato raggiunto per ogni singola valutazione.
6. I dipendenti otterranno, secondo i criteri di valutazione contenuti nelle schede, una valutazione per l'assegnazione dell'attribuzione della produttività
7. La valutazione, definita in relazione ai criteri stabiliti dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente dovrà essere effettuata, in armonia con le disposizioni in materia contabile, non appena approvato il rendiconto dell'esercizio precedente ed il pagamento dovrà avvenire entro settembre del medesimo anno.
8. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascia ricevuta in calce, ovvero mediante servizio postale, per i dipendenti non in servizio.

Art. 9

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Nel 2017 non sono state effettuate progressioni economiche orizzontali.

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate/rischiose ed a specifiche/particolari responsabilità

Art. 10

Premessa

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 la corresponsione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionale in caso di prestazione ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni di cui agli articoli successivi.
3. 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.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Sulla base del documento elaborato dall'Aran avente ad oggetto " possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo – indice ragionato – comparto Regioni e Autonomie Locali personale non dirigente – marzo 2013" si precisa quanto segue:
"Pertanto i diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti".
6. Con periodicità annuale il competente Responsabile di Servizio riscontra il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità varie.

Art. 11

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be a stylized 'M' and the other a more complex signature.

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate nel citato prospetto sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività *particolarmente disagiata* un'attività *decisamente scomoda*, svolta in condizioni *difficili e/o faticose* per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.
4. Sulla base del succitato documento elaborato dall'Aran si precisa quanto segue:
"Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Deve trattarsi di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Tale disagio può *anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio* rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, disagio, reperibilità). E' cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità). L'indennità di disagio non può essere erogata ad intere categorie e/o profili; si richiede cioè la presenza di condizioni ulteriori rispetto a quelle tipiche ed ordinarie. Essa non può sommarsi per la stessa fattispecie. La misura della indennità di disagio, ancorché rimessa alla contrattazione decentrata, non deve superare quella di rischio".
5. Sono da considerare *particolarmente disagiate le attività svolte da*:
 - personale operaio inquadrato in cat. B) appartenente all'area servizi pubblici che qui di seguito vengono indicate e che non sono esaustive e che potranno essere ulteriormente sviluppate con appositi confronti tra le parti:
dipendente che si trova ad operare nelle seguenti situazioni:
 - per le particolari condizioni metereologiche avverse (freddo intenso, neve, gelo);
 - espletamento di servizi al di fuori del normale orario di lavoro per fronteggiare eventi eccezionali e che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità (servizio neve per la parte non svolta da apposita ditta esterna e che riguarda sia il servizio salatura che lo sgombero neve nelle vie del centro storico). Il periodo interessato è compreso da ottobre a marzo.
 - espletamento di servizi al di fuori del normale orario di lavoro per le esigenze collegate alla manutenzione e agli interventi relativamente al sistema acquedottistico comunale. Il periodo interessato è compreso da gennaio a dicembre.
6. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di €. 27,00.
7. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.
8. L'indennità di disagio non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, e dovrà pertanto essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi ...).



9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la "PRODUTTIVITA' COLLETTIVA" con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).

2. L'indennità di rischio non può essere erogata ad intere categorie e/o profili; si richiede cioè la presenza di condizioni ulteriori rispetto a quelle tipiche ed ordinarie. Essa non può sommarsi per la stessa fattispecie. La misura della indennità di rischio, ancorché rimessa alla contrattazione decentrata, deve superare quella di disagio. Non è ragionevole ipotizzare che tutti i lavoratori in possesso di un determinato profilo professionale siano sempre in condizioni di rischio a prescindere dalle modalità specifiche, dal luogo o dall'ambiente nel quale la prestazione viene resa.

3. L'indennità di rischio è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004).

5. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio e/o disagio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

6. L'indennità di rischio non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, e dovrà pertanto essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi...).

7. Sono da considerare a rischio le attività svolte dal:

- personale operaio inquadrato in cat. B) appartenente all'area Assetto del Territorio – Servizio di viabilità comunale e al Servizio Patrimonio, per le seguenti ragioni: "esposizione a rischio per la presenza del traffico veicolare quando si opera sulla viabilità (apposizione di segnaletica verticale e orizzontale, riparazioni ecc. e nel caso di utilizzo di attrezzi specialistici, quali motosega, cesoie, ecc.); Guida del mezzo comunale con trasporto di minori per il servizio di trasporto scolastico.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la "PRODUTTIVITA' COLLETTIVA" con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL/1999)

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500,00.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'M. P.' and the other 'P. M.', located at the bottom of the page.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. L'attribuzione di detta indennità ai "responsabili del procedimento", appositamente nominati dalla parte pubblica, è motivata dalla situazione in cui operano in questo Comune i dipendenti inquadrati:

- Nella categoria "B"

RAMETTI Pierangelo,

Compiti che comportano specifiche responsabilità: Guida scuolabus

Indennità prevista: Euro 200,00

- Nella categoria "C"

GIACOMETTI Romana

Compiti che comportano specifiche responsabilità: predisposizione di bilanci e rendiconti, gestione capitoli di spesa, gestione mutui, gestione della cassa economale, gestione inventari beni comunali, emissione mandati e reversali.

Indennità prevista: Euro 800,00

SALINA Fabio

Compiti che comportano specifiche responsabilità: gestione del sito web e adempimenti in materia di trasparenza e pubblicazioni.

Indennità prevista: Euro 800,00

5. L'indennità per specifiche responsabilità viene corrisposta con cadenza annuale.

6. L'importo dell'indennità è decurtato come avviene per la produttività.

7. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria.

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D. L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 14

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL/1999)

1. Tali risorse sono assorbite nell'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006).

Art.15

Risorse destinate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art.15 comma 5 lett.k) CCNL 1999)

1. Con Deliberazione di Giunta Comunale n.51 del 19.06.2017 è stato approvato il "Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche", i cui artt.4 e 6 prevedono le modalità di ripartizione, soggette ad approvazione con le forme della contrattazione decentrata. Con il presente contratto, si approvano le modalità di ripartizione così come previste dal citato regolamento.

2. L'ammontare del fondo è rimesso ad apposita Determinazione del Responsabile del Servizio, ed è subordinato alla quantità e all'ammontare delle opere da realizzarsi nell'anno, tenuto conto dei limiti del trattamento accessorio, come da Deliberazione della Corte dei Conti Sezz. Autonomie n.7/2017 e fatte salve ulteriori modifiche normative o interpretative. In ogni caso, l'ammontare del fondo non può superare la percentuale del 20% sull'ammontare della quota destinata alla produttività.

Art. 16


Disposizione finale



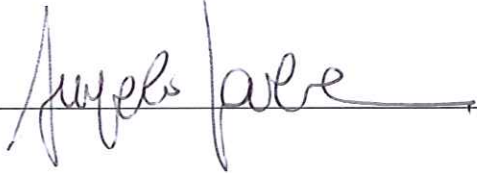
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Si dà atto che, qualora le norme del presente contratto decentrato, fossero in contrasto con le norme del contratto nazionale o difformi, prevalgono le norme del contratto nazionale, e pertanto le norme del contratto decentrato sono da ritenersi nulle.

Sottoscritto in Druogno, li 27 dicembre 2017

Parte pubblica: Segretario Dott.ssa Paola Marino



Parte sindacale: Organizzazione Sindacale esterna: U.I.L. – Angelo GALLINA, C.G.I.L.
Emanuele PITZALIS



Allegati:

Prospetti fondo decentrato anno 2017

Piano performance

Scheda di valutazione

Regolamento

