

Comune di Bastiglia

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo**

Accordo normativo 2015-2017

**Accordo sulla suddivisione
del fondo anno 2015**

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

2015

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo –Accordo normativo 2015-2017 e Accordo sulla suddivisione del fondo anno 2015.

Ricordato che:

con propria delibera la Giunta ha previsto tra l'altro le linee di indirizzo per la costituzione e suddivisione dei fondi anno 2015 e 2016 e per l'adozione di un contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2015 -2017;

- con determinazione del Responsabile dell'Area organizzazione ed affari generali dell'Unione comuni del Sorbara, Responsabile del Servizio unico del personale, è stata approvata la costituzione del fondo relativa all'anno 2015;

Ricordato che le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data 11.12.2015, hanno siglato l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015 – 2017(ipotesi di accordo normativo) e l'ipotesi di accordo sulla suddivisione del fondo anno 2015;

Preso atto che l'ipotesi di accordo normativo e l'ipotesi di accordo sulla suddivisione del fondo anno 2015, accompagnate dalla Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sono state sottoposte al Revisore dei conti dell'ente che con proprio verbale ha espresso parere positivo;

Preso atto che con propria deliberazione la Giunta ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015 - 2017(ipotesi di accordo normativo) e dell'ipotesi di accordo sulla suddivisione del fondo anno 2015 siglati in data 11.12.2015;

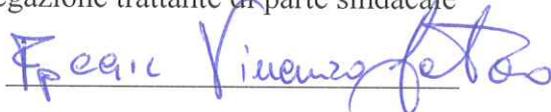
Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data odierna sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Accordo normativo 2015-2017 e l'Accordo sulla suddivisione del fondo anno 2015 allegati.

Bastiglia, 21.12.2015

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale

CGIL 
CISL _____
DICCAP SULPL _____
R.S.U. 

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2015 – 2017.
IPOTESI DI ACCORDO NORMATIVO**

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.

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4

- D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31

- D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6

- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21

- Sistema di premialità-Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance- Criteri per l'applicazione selettiva dell'istituto della progressione orizzontale;

- 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.

2. Esso ha validità 2015-2017, i suoi effetti decorrono dalla data della firma definitiva e comunque fino all'approvazione di un nuovo accordo o fino all'avvenuta disdetta.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle 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 (suddivisione del fondo).

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano modifiche contrattuali o di comparto o imposte da norme di legge.

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 scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

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.
3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

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 e nel periodo di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente.

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 stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo 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 dell'Ente :

FONDO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI RISULTATO:

Vengono confermati gli importi già definiti per ciascun profilo professionale suddivisi fra performance individuale e performance di risultato che qui si richiamano:



L'importo relativo alla performance **individuale**, è articolato in funzione delle categorie professionali e può essere determinato fino ad un valore annuo lordo massimo pari alle sotto indicate somme:

Cat. A	Euro	1069,80
Cat. B	Euro	1.203,15
Cat. C	Euro	1.481,09
Cat. D	Euro	1.645,80

L'importo relativo alla performance **di risultato** individuale e di servizio, viene determinata fino ad un valore del 30 % sul 100% della performance attribuita alle diverse categorie e determinata in massimi:

Cat. A	Euro	396,67
Cat. B	Euro	515,64
Cat. C	Euro	634,75
Cat. D	Euro	714,11

La valutazione relativa alla performance ha cadenza annuale, interessa tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato ed è posta al vaglio del Nucleo di Valutazione.

La valutazione relativa alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) è effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento e validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione, **a cadenza quadrimestrale**. L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) avviene annualmente a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento, validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione.

L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance di risultato individuale e di servizio (raggiungimento degli obiettivi di Peg/Dup) avviene a seguito di valutazione individuale effettuata annualmente dal Responsabile dell'area (APO) di riferimento, sulla base degli indicatori definiti nel PEG/DUP. La valutazione viene riassunta annualmente nell'ambito della valutazione della performance del servizio. A seguito della valutazione operata dal Nucleo di valutazione con cadenza annuale, potrà essere corrisposto l'importo relativo.

La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata dai Responsabili d'area anche tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio dei singoli lavoratori. Le assenze dal servizio riducono in misura proporzionale gli emolumenti previsti.

Per il personale assunto a tempo determinato non si procede all'erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio per oggettiva limitazione imposta dal legislatore. L'istituto di natura premiante non si concilia con la brevità e temporaneità del rapporto di lavoro.

Per il personale neo assunto, e per il personale inserito per mobilità in entrata, e proveniente da enti diversi dall'Unione e dagli enti aderenti all'Unione, -si procede alla erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio (produttività aziendale) nel limite del 50% dell'importo previsto per profilo professionale, per il primo anno di lavoro; del 75% per il secondo anno e del 100% per il terzo anno consecutivo di lavoro.

Con l'approvazione del PEG, entro 60 giorni, i Direttori d'Area portano a conoscenza dei dipendenti, in appositi incontri di area/settore/servizio, gli obiettivi in esso contenuti.

Disciplina in caso di assenza:

In caso di interdizione anticipata dal lavoro, maternità obbligatoria (5 mesi) e primo mese di congedo parentale:

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 100% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente;

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per maternità: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: corresponsione della corrispondente quota della retribuzione di performance individuale, per i mesi di assenza);

In caso di congedo parentale al 30% (5 mesi):

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione e applicando il 30%;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 30% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente e applicando il 30%

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per congedo parentale: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: la quota del 15% della performance attribuita, è applicato al 30% per i mesi di assenza).

Relativamente alle altre assenze, si confermano i criteri già in essere, adattati alla cadenza dell'erogazione del salario di performance individuale:

Relativamente al salario di *Performance individuale* da liquidarsi sulla base della valutazione espressa dai Responsabili di servizio, la valutazione viene effettuata tenuto conto della prevalenza dell'attività lavorativa della risorsa umana funzionalmente assegnata.

Per prevalenza viene individuato il criterio temporale dell'aver effettuato almeno 64 giorni lavorativi nel quadrimestre.

Al di sotto di tale limite il giudizio espresso dal Responsabile dovrà tenere conto dell'oggettiva assenza dal servizio fino a rendere la prestazione non valutabile nel caso di assenza molto prolungata nell'ambito del quadrimestre.

Si precisa che si considera equiparata alla presenza in servizio la fruizione di istituti contrattuali disciplinati tra l'altro dall'art. 19 comma 1 limitatamente al lutto e comma 7 del CCNEL del 06/07/1995, e dal comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08.

In particolare il lavoratore è considerato presente quando ricorrono i seguenti istituti:

- allattamento;
- permesso breve;
- assemblea sindacale;
- ferie;
- giorno di riposo settimanale;
- permesso donazione Avis;
- permesso per citazione a testimoniare;
- permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permesso per gravi motivi (art. 4 comma 1 legge 53/00);
- permesso legge 104 per dipendente portatore di handicap;
- permesso per lutto;
- recupero domenica lavorativa;
- recupero gestione o recupero di ore lavorate in più;
- partecipazione ai seggi elettorali in qualità di Presidente, Scrutatore, Segretario, Rappresentante di lista.

Relativamente al corrispettivo dell'indennità di *Performance di risultato* viene ribadito il criterio della prevalenza funzionale ed organizzativa nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di Peg/Dup. Pertanto nella valutazione e nella conseguente redazione della scheda di liquidazione del risultato il Responsabile di servizio terrà conto dell'effettivo raggiungimento dei risultati da parte del proprio collaboratore.

Le parti si danno reciproco affidamento affinché venga effettuata una verifica delle assenze dal servizio del personale.

Se il dipendente è stato assente per almeno 40 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio e la prestazione non è valutabile.

Se il dipendente è stato assente per almeno 30 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio, la prestazione di norma è valutabile ma il punteggio è inferiore a 160.

b) **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:**



PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 17 comma 2 lettera a del CCNL 01.04.1999.

I progetti sono gestiti dalle singole Aree di riferimento, che individuano i lavoratori potenzialmente interessati e che articolano la partecipazione dei medesimi sulla base dello schema allegato.

PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 15 comma 1 lettera k del CCNL 01.04.1999.

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

PROGETTI PER IL TRIENNIO 2015-2017:

DESCRIZIONE E INDICATORI DEL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO (PROGETTI DA PREDISPORRE)	SVILUPPO ANNUALE/TRIENNALE	AREE/SERVIZI INTERESSATI	BUDGET ASSEGNATO	LIQUIDAZIONE: A CONSUNTIVO ED A SEGUITO DI RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA
PROGETTI			3.700,00	
ICI			900,00	
PROGETTAZIONE INTERNA			11.200,00	

c) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

CAPO 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. Le progressioni economiche sono assegnate secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, 1999 dall' art 9 del CCNL del 11.04.2008 e dall'art 34 del CCNL del 22.01.2004 recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità.

Indennità corrisposta al personale per tredici mensilità

Le progressioni orizzontali sono attribuite in osservanza di criteri di selezione oggettivi e devono rispettare i seguenti criteri in ordine crescente per importanza :

a) Anzianità di servizio nelle pubbliche amministrazioni;

b) Valutazione del merito: Relativamente alle progressioni per l'anno 2015 con decorrenza 2016 si considerano le valutazioni della performance individuale espresse negli ultimi quattro esercizi (2012-2015), al fine di coniugare l'esigenza di definizione preventiva dei criteri e valutazione dell'attività svolta durante il periodo di mancata applicazione dell'istituto. Le progressioni economiche si individuano, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

Solo in sede di prima applicazione e limitatamente alle valutazioni espresse negli anni 2012-2015, le valutazioni che rientrano nel range da 180 a 200 assumono identico peso nella determinazione della



graduatoria. La graduatoria stilata viene aggiornata annualmente sulla base della valutazione della performance individuale.

c) Anzianità delle progressioni orizzontali e verticali; in particolare verranno rilevate le figure che, assunte dal 2008, non hanno mai avuto progressioni orizzontali per effetto del blocco dell'istituto. La rilevazione deve comunque interfacciarsi anche con gli altri criteri, ed in particolare con il precedente punto b).

d) Strategicità del profilo e della categoria in relazione ai criteri dell'ente stabiliti dai documenti di programmazione sentito il Nucleo di valutazione.

Budget assegnato per l'anno 2015

€ 12.500 (storico)

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. Trova applicazione il Regolamento dei permessi per il personale approvato con Delibera di Giunta dell'Unione comuni del Sorbara n. 37 del 20/5/2009.
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 competenza del Dirigente/Responsabile (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.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile (APO).
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

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 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati 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 Dirigente/Responsabile (APO).

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate nelle prestazioni attribuite alle figure di profilo operaio presenti in dotazione organica o assunti a tempo determinato.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base della effettiva presenza ed in funzione dell'orario di lavoro e servizio, attraverso i dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze,

debitamente visti ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile (APO) di norma entro il mese successivo a quello di maturazione. Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

Budget assegnato per l'anno 2015: € 3.000

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ: fattispecie prevista dall'art. 23 CCNL del 14.09.2000 e art. 11 CCNL del 05.10.2001.

Indennità corrisposta alle seguenti figure professionali:

Una figura professionale in servizio presso i servizi preposti agli adempimenti amministrativo burocratici necessari alla denuncia dei decessi nel caso in cui il servizio osservi la chiusura per due giorni consecutivi, per festività o ponti; a turno gli operatori sono reperibili nel secondo giorno di chiusura, almeno per quattro ore.

Figura professionale individuata dall'Amministrazione che garantisce la propria reperibilità attività di pronto intervento manutentivo in occasione di fiere/eventi nonché allarmi delle scuole durante il calendario scolastico.

Liquidazione a consuntivo mensile.

Figure professionali in servizio presso i diversi servizi comunali e che garantiscano la disponibilità nell'ambito del piano neve e degli interventi per calamità naturali, allerte di protezione civile. Importi da corrispondere, e modalità di liquidazione sono definite in specifico accordo sottoscritto tra le parti.

Liquidazione a consuntivo mensile.

INDENNITÀ DI COMPARTO: fattispecie prevista dall'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.

Indennità con carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, corrisposta al personale per dodici mensilità.

Budget assegnato per l'anno 2015: € 11.000

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti 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 relazione a specifica tabella. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile (APO).

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

4. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile (APO) a consuntivo mensilmente.

Budget assegnato per l'anno 2015 € 7.339,00

Art. 12 – Indennità maneggio valori

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI: fattispecie prevista dall'art 36 CCNL del 14.09.2000.

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 art. 15 del CCNL dell'1.4.1995/16 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse del fondo.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Personale da coinvolgere: una risorsa addetta alla Ragioneria, per una somma di € 1,03 sulla presenza.

Budget assegnato per l'anno 2015

€ 350,00

Art. 13 – Indennità per 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 Dirigenti/Responsabili (APO) che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente/Responsabile (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 (con verifica e controllo annuale a consuntivo da parte del Nucleo di valutazione) in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 massimi lordi annui.

4. 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.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate quadrimestralmente, di norma entro il mese successivo al quadrimestre di riferimento. 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.

RUOLO	INDENNITA' MASSIMA Indennità per specifiche responsabilità importo massimo €. 300,00 annui lordi
Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa	
Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale	
Ufficiali Elettorali	
Responsabile dei Tributi	
archivisti informatici, addetti degli uffici relazioni con il pubblico, personale addetto ai servizi di protezione civile	
Ufficiale Giudiziario	

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili (APO) 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili (APO) (con verifica e controllo annuale a consuntivo da parte del Nucleo di valutazione) dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica (da specificare - a titolo e-semplificativo: RUP di cui al D.Lgs. 163/2006, responsabilità dei procedimenti in materia paesaggistica, ecc...)

b) coordinamento di strutture complesse (da specificare - a titolo esemplificativo: quelle articolate in almeno 2 unità operative)

c) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (occorre specificare il numero minimo di dipendenti che si ritiene adeguato)

d) concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente/Responsabile (APO) (da specificare - ad esempio, nella predisposizione dei piani di lavoro)

e) attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo (da specificare - ad esempio, nella predisposizione dei piani di lavoro)

f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali (da specificare - ad esempio per gli addetti agli uffici di staff degli Amministratori, ecc...)

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente/Responsabile (APO) secondi i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 300,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f).

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate quadrimestralmente. 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.

Al fine di garantire modalità di definizione dei diversi profili di responsabilità da parte dei Dirigenti/Responsabili (Apo) l'Amministrazione adotta propri provvedimenti di indirizzo.

RUOLO	INDENNITA' MASSIMA Indennità per particolari responsabilità importo massimo €. 2500,00 annui lordi
--------------	--

PARTICOLARI E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ: fattispecie previste dagli articoli 17 del CCNL 01.04.1999, 36 del CCNL del 2004 e s.m.i.

Budget assegnato per l'anno 2015

€ 4.400,00

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Fattispecie riconducibili all'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 oltre alla disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

▪ Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 “le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”, si riferisce 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

▪ 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 riferisce 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)

- 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)

▪ eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Per tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra si potrà valutare la previsione di un meccanismo di corrispondente decurtazione (fissa o proporzionale) sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. (15) – Salario accessorio del personale a tempo parziale

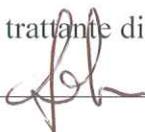
1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. (16) Personale a tempo determinato

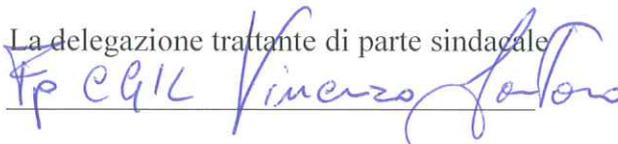
Al personale assunto a tempo determinato si applicano esclusivamente gli istituti generali relativi a turno, reperibilità, rischio, disagio, indennità educatori e indennità di comparto quando ne ricorrano le condizioni.

Bastiglia, 21.12.2015

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale



Contratto Integrativo Aziendale Anno 2015.

IPOTESI DI ACCORDO SULLA SUDDIVISIONE DEL FONDO ANNO 2015

Ricordato che con proprio provvedimento l'amministrazione ha predisposto la costituzione del fondo per l'anno 2015: fondo di complessivi € 94.040,52 di cui per parte stabile € 53.795,11.

Le parti in data odierna si sono incontrate per definire la ripartizione del fondo per l'esercizio di riferimento. Al termine del confronto le parti sottoscrivono la presente bozza di contratto relativa alla distribuzione del Fondo anno 2015 concordando quanto segue:

COMUNE DI BASTIGLIA		
Ripartizione fondo 2015		
PARTE STABILE		
Indennità di rischio		3.000,00
Indennità di disagio		7.339,00
Indennità maneggio valori		350,00
Fondo indennità di comparto		11.000,00
Fondo progressioni orizzontali		12.500,00
Fondo per particolari resp.tà art.36 ccnl 22/1/2004 c.1 e 2		4.400,00
totale stabili		38.589,00
PARTE VARIABILE		
Fondo per la performance: individuale e di risultato		42.551,52
organizzativa		38.851,52
Fondo per la performance organizzativa		3.700,00
di cui all'incrim.ex art.15 lett.k ccnl 1/4/99:		12.900,00
ICI		900,00
Progettazione interna		11.200,00
Compenso Istat		800,00
totale variabili		55.451,52
totale complessivo		94.040,52

Bastiglia, 21.12.2015

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale
