

COMUNE DI VETTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL biennio 2014 – 2015

L'anno duemilaquindici, addì cinque del mese di dicembre alle ore 10,00 si sono riunite presso la Sede del Comune di Vetto le Delegazioni trattanti, di parte pubblica e sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione trattante di parte pubblica, i signori: Matteo Marziliano – Segretario generale, Fabio Ruffini Sindaco

Per le OO.SS.: Bertoia Fabio CISL, Silvia Dallaporta CGIL

Per la R.S.U.: Adele Zannini

Le delegazioni approvano e sottoscrivono la preintesa nei contenuti che seguono.

PRE-INTESA

CCDI 2014 - 2015

DISPOSIZIONI GENERALI

Quadro normativo e contrattuale

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
- 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.

Tutto ciò premesso, le parti sottoscrivono il presente contratto decentrato triennale, parte normativa:

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), in adeguamento alla vigente normativa del D. Lgs. 150/2009 e s.m., si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato del Comune a decorrere dall'01/01/2014.

ART. 2 – AMBITO, VALIDITA' E DURATA

1. Il presente CCDI ha valenza triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui gli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale;

ART. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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 libello 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 costituite ai sensi degli artt. 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 definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. La **ripartizione** e l'**utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumenti rispetto: a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'Amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e controllo; b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare l'**impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione;
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente all'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui all'art. 5.

ART. 5 – DISCIPLINA DELLE PARTICOLARI CONDIZIONI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO AGLI INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

1. L'individuazione dei criteri per l'assegnazione delle risorse economiche agli istituti del disagio, rischio, turno, maneggio valori, reperibilità, specifiche responsabilità, nonché per l'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale, sono oggetto di contrattazione tra le parti;



2. Riguardo all'istituto **dell'indennità di rischio**, le parti reciprocamente danno atto che:
- È attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d) del CCNL Regioni – Enti Locali del 22/01/2004, ai dipendenti dei servizi manutentivi, autisti scuolabus e o.s.s.;
 - Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile;
3. Riguardo all'istituto **del disagio** le parti concordano che:
- L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (e cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 05/10/2001, che non è classificabile quale indennità)
 - Si concorda di individuare i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **per particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che prevedono almeno 2 rientri settimanali**;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli per attività fisicamente gravose, unitamente alla pronta disponibilità al rientro per sostituzione di personale assente e alla flessibilità nell'orario di lavoro per la copertura del servizio, secondo le modalità stabilite dalla Regione Emilia Romagna per l'accreditamento;
4. Riguardo alla disciplina **dell'indennità di turno** le parti danno atto che:
- I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
5. Riguardo alla disciplina **del maneggio valori** le parti danno atto che il compenso spetta al personale dipendente che maneggia denaro e valori, tenuto alla resa del conto quale agente contabile, e tenendo conto dell'entità dei valori maneggiati e contando sia le operazioni su contante che quelle su altri titoli equivalenti; si stabilisce di erogare una indennità giornaliera di Euro 1,00;
6. Riguardo alle **indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL 01/04/1999 e successive modifiche** le parti danno atto che:
- Sono attribuite ai dipendenti che sono stati individuati dai relativi Responsabili di Settore;
 - Le fattispecie alle quali il Responsabile di Settore dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Responsabilità di procedimenti amministrativi con applicazione di particolari e specifiche competenze massimo Euro 1.000,00

Elementi descrittivi per la valutazione:

- N. procedimenti amministrativi gestiti
- Grado di complessità dei procedimenti gestiti
- Grado di autonomia ed intensità delle attività e delle relazioni interne ed esterne
- Eventuale firma di atti con rilevanza esterna

SPO

AB

M. J. C.

A

Supporto all'istruttoria di procedimenti amministrativi, caratterizzati da una varietà e complessità di attività
massimo Euro 500,00

Elementi descrittivi per la valutazione:

- Varietà dei procedimenti amministrativi
- Complessità dei procedimenti amministrativi
- Complessità delle attività a rilevanza interna ed esterna
- Grado di autonomia nei processi di supporto

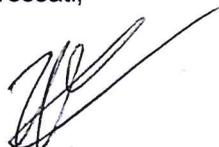
La significatività dei singoli elementi di valutazione sarà espressa dal Responsabile sulla base dei vari elementi.

- a) L'indennità per specifiche responsabilità ha durata annuale, scade il 31/12 di ogni anno, ha natura retributiva variabile;
- b) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al medesimo art. 17 comma 2 lettera f);
- c) In applicazione del D.Lgs. 151/2000 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità;
- d) La "pesatura" delle indennità di cui al presente articolo deve essere definita collegialmente, tra i responsabili di settore.

7) Riguardo alle **indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lettera i) del CCNL 1/4/1999 e successive modifiche** le parti danno atto che sono attribuite ai responsabili del servizio anagrafe, stato civile, elettorale, nella misura da Euro 150,00 ad Euro 300,00 in rapporto alla sommatoria di responsabilità nella stessa figura, come definita da atti formali.

ART. 6 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA TRAMITE LA REALIZZAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI OBIETTIVO E/O PIANI DI LAVORO

1. Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2 lettera a) del CCNL Regioni-enti locali in data 01/04/1999 e art. 37 CCNL Regioni-enti locali in data 22/01/2004, successivamente **produttività collettiva**, è la valutazione del dipendente da parte del proprio responsabile di Settore a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione o in base a progetti obiettivo e/o piani di lavoro, approvati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione;
2. La produttività collettiva non può essere erogata sulla base d'automatismi comunque denominati;
3. Per la realizzazione dei progetti obiettivo, l'Amministrazione definisce con i Responsabili di Settore gli obiettivi che intende raggiungere destinando, a questa finalità, le apposite risorse sul fondo;
4. Il Responsabile di settore dovrà predisporre il progetto dell'obiettivo, che dovrà obbligatoriamente contenere:
 - a) Descrizione sommaria del progetto e risultato che si intende conseguire;
 - b) Numero di dipendenti interessati e, in caso di progetto intersettoriale, sottoscrizione congiunta dei relativi responsabili;
 - c) Modalità e tempi di realizzazione del progetto;
 - d) Proposta di valutazione economica del progetto con indicazione delle modalità di ripartizione degli importi tra i vari dipendenti interessati;



5. Sarà data informazione ai soggetti sindacali di ogni atto di cui al comma 5;
6. Le relazioni conclusive dovranno contenere le indicazioni in merito allo stato d'attuazione degli obiettivi, il loro raggiungimento e la relativa quota da liquidare ai dipendenti;
7. Le risorse di produttività collettiva non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi saranno riportate nell'anno seguente nella parte variabile del fondo.

ART. 7 – CONTESTAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. Nei casi di contestazione della valutazione per la distribuzione della produttività collettiva, dovrà essere presentato ricorso entro dieci giorni lavorativi dall'avvenuta comunicazione della valutazione;
2. Le motivazioni del dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Segretario Comunale, dal Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso, assistito dalle Organizzazioni Sindacali, se richiesto dal medesimo. La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, dovrà essere assunta dal Responsabile di Settore entro cinque giorni lavorativi alla data di presentazione della verbalizzazione;
3. Per quanto riguarda le contestazioni in merito alla retribuzione di risultato dei dipendenti di categoria D apicali, le parti danno atto che la materia è compiutamente disciplinata nel Regolamento delle Posizioni Organizzative.

ART. 8 – RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

1. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'01/04/1999 sia disciplinato dal presente contratto.
2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche, alle rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 02/01/2004 in modo forfetario;
3. Le risorse finalizzate per disposizione di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

ART. 9 – DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALE

1. Ai sensi dell'art. 9 c.l. L. 122/2010 che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel triennio di riferimento non possa superare quello del 2010, si ritiene che progressioni siano percluse per il triennio dal disposto sopra richiamato, fatti salvi interventi normativi di segno diverso.

ART. 10 – SPONSORIZZAZIONI, CONVENZIONI E CONTRIBUTI ALL'UTENZA

1. Ai sensi dell'art. 43 della L. n. 449/1997 le parti convengono:
 - a) Gli **introiti/risparmi** derivanti da **contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro**, per realizzare o acquisire a titolo



gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti **introiti/risparmi** sono attribuiti al personale direttamente coinvolto nei termini e quantificazioni previsti da apposito regolamento, tenuto conto che una quota parte degli **introiti/risparmi di spesa** dovrà essere destinata ad incrementare gli stanziamenti variabili del fondo, mentre una quota dovrà costituire economia di bilancio.

ART. 11 – RAZIONALIZZAZIONE DEI RISPARMI

Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98/2011, convertito, con modificazioni nella legge n. 111/2011.

ART. 12 – BUONI PASTO

1. Le parti si danno atto che verranno attribuiti buoni pasto nei giorni di rientro pomeridiano del personale e per tutte le prestazioni straordinarie pomeridiane autorizzate, con rientro minimo di due ore.

ART. 13 – NORME FINALI

1. Le parti dichiarano di confermare espressamente, in quanto compatibili con il presente adeguamento, le disposizioni del precedente contratto decentrato integrativo in materia di formazione, diritto di pubblicità e affissione nei luoghi di lavoro, assemblea sindacale;
2. Tutte le disposizioni del precedente contratto integrativo in materia di permessi retribuiti, mobilità interna, orario di lavoro, incompatibili con il presente adeguamento e le disposizioni di legge, sono abrogate.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



Si



DELEGAZIONE SINDACALE

Adriano Minicisi - CISL-FA
Silvia Deleghate - FP CGIL

