

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'ANNO 2016 RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE

Il giorno **venti** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilasedici**, presso l'ufficio del Segretario Comunale nella sede del Comune di San Marcellino

La delegazione trattante rappresentata dal Presidente - dott.ssa Giovanna Imparato

E

La delegazione sindacale così composta:

RSU- sigg. Barone Michele, Patanè Giampiero, Diomaiuta Antonio e Picone Marcellino.

Premesso:

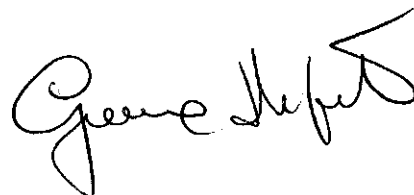
- che in data 21/11/2016 veniva sottoscritta la preintesa relativa al Contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2016 e alla ripartizione del Fondo per le risorse decentrate anno 2016;
- che il Responsabile del Servizio Economico Finanziario, in data 06/12/2016 produceva la relazione illustrativa e tecnico finanziaria depositata agli atti;
- che l'ipotesi di accordo veniva inviata con nota prot.n.11434 del 06/12/2016 al Revisore dei Conti di questo Ente, dott. Aldo Perriello, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi comportanti da tale contratto e la relativa certificazione sugli oneri;
- che il suddetto organo di controllo trasmetteva a questo Ente con nota prot. n.11802 del 16/12/2016 il parere favorevole circa la compatibilità dei costi dell'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2016 e la coerenza con i CCNL e le norme di legge degli istituti contrattuali in esso previsti;
- che la Giunta Comunale con deliberazione n.61 del 20/12/2016 autorizzava il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dr.ssa Giovanna Imparato, alla sottoscrizione definitiva del "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Anno 2016" secondo l'ipotesi di accordo che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

SOTTOSCRIVONO

definitivamente il contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2016, che allegato al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Le parti

Il Presidente della Delegazione trattante- dott.ssa Giovanna Imparato



RSU

sig. Michele Barone

sig. Giampiero Patanè

sig. Antonio Diomaiuta

sig. Marcellino Picone



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO relativo al riparto **RISORSE DECENTRATE ANNO 2016**

art.1 campo di applicazione e durata

Il presente atto, si applica a tutto il personale dipendente del comune di San Marcellino con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Art.2 - Indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica (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);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.

Di seguito si individuano le attività soggette a rischio cui compete l'indennità in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- esposizione diretta con materiale di risulta dello spazzamento stradale nonché utilizzo di strumenti per lavori di manutenzione stradale, edilizia e di segnaletica, di attività boschive e di taglio dell'erba;
- altre lavorazioni aventi simili caratteristiche possono essere individuate e trattate in modo analogo anche a seguito di segnalazione del medico competente o del Responsabile della sicurezza. Delle lavorazioni individuate nonché degli aggiornamenti successivi o di modifica delle lavorazioni sono informati i responsabili dei lavoratori per la sicurezza. Le eventuali modifiche alle situazioni concrete di rischio saranno adottate con atto gestionale del Dirigente competente in materia di personale, previa informazione alle rappresentanze sindacali;

Essa compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile**. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art.3 - Indennità di disagio

In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

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.

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. Tale disagio può anche essere rappresentato per l'esecuzione di attività in situazioni organizzative che, non rientrando nelle lavorazioni soggette a rischio previste dall'articolo 5 del CCDI, comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il prevalente orario di lavoro.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio 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.

Le situazioni organizzative di disagio sono individuate dal dirigente, con riferimento alle attività realizzate nell'Ente tra le seguenti:

- attività in ambienti disagiati;
- prestazione lavorativa svolta con una articolazione flessibile dell'orario di lavoro: l'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche rilevanti dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio (es. orario plurisettimanale) e

saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio, attestante la corrispondenza della prestazione resa alle fattispecie.

- prestazioni rese in orario di servizio ordinario, oltre la fascia 07 - 19, non compreso nella programmazione dei turni, in forma anche occasionale, ma continua nel tempo;
- per apertura e chiusura sedi istituzionali o strutture destinate ad eventi;

L'esposizione alle situazioni organizzative di disagio si considera tale quando il dipendente è adibito in via diretta e continuativa all'attività disagiata, per il prevalente orario di servizio.

L'indennità di disagio è corrisposta ai dipendenti, quando ne sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio delle attività in condizioni disagiate, escludendo tutti i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle predette attività. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non soggette ad attività disagiate. L'indennità di disagio non è corrisposta ai dipendenti che, per lo stesso fondamento, percepiscono altri trattamenti economici.

L'importo individuale dell'indennità di disagio è definito in Euro 1,00 giornaliero (si considerano massimo 240 giorni all'anno con settimana di 5 giorni lavorativi)

Art.4- Indennità maneggio valori

Ai dipendenti che svolgono le funzioni di "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati. 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 la seguente graduazione dell'indennità:

a) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.001,00 fino a 2.000,00: indennità di € 1,00 giornaliera.

b) media mensile di valori maneggiati oltre € 2.000,00: indennità di € 1,55 giornaliera

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art.5 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett.i CCNL 1.04.1999)

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, nell'importo di € 300,00 annui lordi:

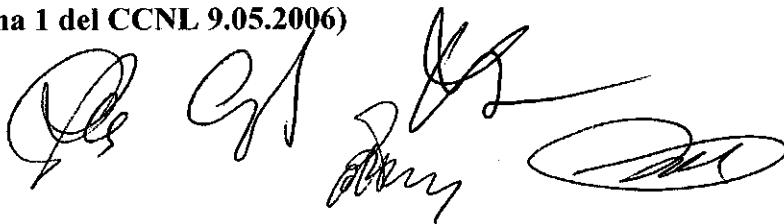
a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale Anagrafe e Responsabile di Tributi.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

Le indennità di cui al presente articolo non è cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art.6 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)



1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili di area.
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
 - Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
 - Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
 - Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
 - Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
 - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
 - Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
 - Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
 - Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
 - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
 - Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
 - Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
 - Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);
 - Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse

Criteria per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità:

l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro;



- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 euro.
- 4. Procedura per la corresponsione del compenso indennitario: l'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità affettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.
- 5. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
- 6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti/responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
- 7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente/responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente/responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo

Art.7 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda al regolamento apposito disciplinante il servizio di reperibilità. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

1. Servizio di Stato civile (demografici)

Art. 8- Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

Produttività.


In via provvisoria si approva il finanziamento del piano degli obiettivi fissato dal Commissario Prefettizio con delibera del 2016, che costituisce priorità per l'amministrazione.

Le risorse destinate alla produttività devono essere erogate ai dipendenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi che annualmente l'Amministrazione si dà ed affida ai Responsabili di P.O. attraverso il Piano degli obiettivi o con altro strumento di programmazione, quale parte del Piano della Performance.

La valutazione del personale dipendente senza PO deve riguardare anche le Performance di comportamento, secondo i parametri di cui al Sistema di valutazione dell'ente vigente.

Il sistema permanente per la gestione degli incentivi finalizzati a premiare la produttività individuale ed il miglioramento dei servizi riguardante tutto il personale dipendente del Comune di San Marcellino è quello di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n.44 del 13/10/2016, avente ad oggetto "*Approvazione Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di San Marcellino*"

Alla produttività verrà destinata parte dell'economia del fondo anno 2015.



**Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
ANNO 2016**

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Festivo infrasettimanale	€ 0,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di rischio (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 500,00
Fondo per la corresponsione della indennità per servizio prestato in orario notturno, festivo e notturno-festivo) (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 0,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità (art.17, comma 2 lett.ddel CCNL del 1 aprile 1999)	€1500,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di maneggio valori(art.17, comma 2 lett.d) CCNL del 01 aprile 1999)	€ 1500,00
Fondo per la corresponsione di compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A,B, e C ((art.17, comma 2 lett.e del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 1000,00
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999	€ 1500,00
Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999	€ 30.000,00
Produttività collettiva/Piano Obiettivi 2016	€ 74843,69
TOTALE	€ 110.843,69

Dare atto che per la produttività collettiva verranno utilizzate, prioritariamente, le economie del fondo 2015 riportate sul presente accordo.

