

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo ANNO 2017**

### **Indice**

#### **Art.**

1. principi generali
2. criteri per la destinazione delle risorse decentrate
3. criteri generali della metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione
4. programmi delle attività di formazione
5. completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica interna alla categoria
6. criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi
7. incentivi di produttività dei messi notificatori
8. attribuzione incentivi o altri compensi ai dipendenti con contratto di formazione lavoro
9. trattamento accessorio dei dipendenti a tempo parziale
10. criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alle risorse di specifiche disposizioni di legge
11. criteri per individuare le specifiche responsabilità e i relativi compensi
12. criteri per le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dal contratto
13. criteri per individuare le prestazioni di particolare disagio e i relativi compensi
14. posizioni di lavoro soggette a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica
15. determinazione importo dell'indennità giornaliera per maneggio di valori di cassa
16. criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
17. criteri di riduzione d'orario dei dipendenti in turno o con orario plurisettimanale o multiperiodale
18. limiti massimi individuali di lavoro straordinario per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali
19. limite annuale delle ore straordinarie per la banca delle ore
20. interventi e misure volte a favorire effettive pari opportunità
21. gestione delle eccedenze di personale
22. criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la prevenzione e sicurezza anche per l'attività dei dipendenti disabili
23. qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti per le innovazioni organizzative e tecnologiche nonché della domanda di servizi
24. gravi situazioni familiari per elevare i rapporti di lavoro a tempo parziale oltre i limiti contrattuali

## **Articolo 1 - Principi generali**

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione. È sottoscritto definitivamente dopo che l'ipotesi è stata sottoposta al controllo del Collegio dei Revisori sulla compatibilità con i vincoli di bilancio, è stata acquisita la relativa certificazione degli oneri e la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a tale sottoscrizione. Entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva.
2. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti con la costituzione delle risorse decentrate. Le clausole difformi sono nulle e non applicabili.
3. Fatte salve diverse disposizioni nel testo, il CCDI normativo ha validità quadriennale 2006 – 2009 e si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, fino alla stipula del nuovo, a seguito di sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).
4. Il CCDI di destinazione delle risorse decentrate ha validità annuale ed è oggetto di negoziazione dopo che l'Amministrazione ha costituito il fondo.
5. Sono soggetti al CCDI i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno o parziale. Sono esclusi i dirigenti, per i quali vige una separata contrattazione.
6. Eventuali controversie interpretative delle norme sono risolte con l'interpretazione congiunta e formale delle parti, con la sostituzione della clausola controversa. A cadenza annuale è verificata l'attuazione delle norme e gli effetti degli atti assunti nonché la permanenza dei trattamenti economici inizialmente stabiliti. La richiesta è formalizzata e motivata da una delle parti.
7. Il CCDI normativo e quello annuale di destinazione delle risorse decentrate è trasmesso all'ARAN, all'INDAP – ufficio II – direzione centrale delle entrate contributive di Roma e alla Corte dei Conti, per il tramite del Ministero delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, e comunicato ai dipendenti.

## **Articolo 2 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

1. Il CCNL stabilisce modalità e limiti per la determinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a cui l'Amministrazione provvede annualmente, di norma contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione. Il prospetto dei valori economici è comunicato alle Rappresentanze Sindacali unitarie.
2. Le somme derivanti dalla riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario, che entrano nel fondo in base alla previsione del CCNL, sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno di riferimento e, di norma, sono destinate all'incentivo di produttività.

## **Articolo 3 - Criteri generali della metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione**

1. Il sistema di valutazione dei risultati e della prestazione è orientato a favorire lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, a fronte dell'ottimale livello qualitativo e quantitativo dei prodotti erogati all'utenza. È ispirato ai seguenti fondamenti:
  - a) preventiva comunicazione dei criteri e dei metodi di valutazione adottati;
  - b) conoscenza dei risultati e dei comportamenti dei valutati;
  - c) periodo di servizio significativo per apprezzare la prestazione;
  - d) verifica in corso d'anno e valutazione a fine anno;
  - e) comunicazione ed eventuale confronto sui risultati della valutazione;
  - f) garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
  - g) collegamento della valutazione alle azioni formative e di sviluppo professionale nonché al sistema premiante.

Deve, inoltre, fornire informazioni:

- a) sul grado di conseguimento dei risultati di gruppo;
- b) sul grado di apporto individuale, in termini di risultati conseguiti e di comportamenti organizzativi realizzati.

2. I fattori di valutazione della prestazione, che discendono dai principi e criteri stabiliti nel CCNL, sono definiti in modo da apprezzare i risultati e i comportamenti organizzativi individuali per la coerenza con il perseguimento dei risultati attesi dell'organizzazione e per individuare le abilità e le potenzialità. Nella metodologia sono illustrati nel significato, ipotizzando anche la graduazione del giudizio.

3. La responsabilità della valutazione della prestazione è dei responsabili dei servizi, che sono soggetti al rispetto della Legge, del CCNL, del CCDI e dei metodi previsti nell'apposita metodologia, attenendosi all'etica professionale che richiede la valutazione.

3. I responsabili dei servizi applicano il complessivo sistema di valutazione con gli adempimenti caratteristici di un processo valutativo, quindi:

- a) ad inizio anno, attraverso una riunione con tutti i propri collaboratori, definiscono e condividono i risultati attesi da ciascuna struttura operativa in coerenza con le finalità indicate negli indirizzi programmatici dell'organo politico, condividono i riferimenti generali per le prestazioni lavorative attese, individuano i percorsi formativi necessari;
- b) in corso d'anno, verificano l'andamento delle attività anche al fine di correggere la prestazione lavorativa non ottimale;
- c) a fine anno, documentano i risultati di gruppo conseguiti, effettuano la valutazione della prestazione lavorativa che deve essere formalizzata su apposita scheda e la illustrano al dipendente che sottoscrive la scheda stessa, per presa visione. Copia della scheda di valutazione è rilasciata al dipendente che ne faccia richiesta.

5. Il dipendente può chiedere la revisione della valutazione al responsabile che lo ha valutato, entro 3 giorni dalla sottoscrizione per presa visione, in modo formale e motivato. Il responsabile assume la propria decisione definitiva entro 3 giorni dalla presentazione della richiesta. La sottoscrizione per presa visione della valutazione da parte del dipendente ovvero la decisione definitiva assunta dal responsabile del servizio sulla richiesta di modifica conclude il processo di valutazione.

6. La valutazione rileva, in particolare, per l'individuazione dei bisogni formativi, lo sviluppo professionale, la progressione di carriera economica e giuridica, l'incentivazione della produttività, l'attribuzione degli incarichi.

## **Articolo 4 - Programmi delle attività di formazione**

1. Nell'ambito degli strumenti gestionali, la formazione concorre allo sviluppo professionale dei dipendenti migliorando le conoscenze, quindi le abilità, e permette di conseguire risultati ottimali e la possibilità, unitamente alla qualità della prestazione, di valorizzare la professionalità attraverso i percorsi di carriera.

2. I bisogni formativi sono individuati in relazione ai prodotti da realizzare e agli obiettivi da conseguire, quindi per le esigenze di servizio, con riferimento particolare:

- a) alla valutazione della prestazione;
- b) alle politiche di sviluppo organizzativo e professionale;
- c) alle proposte dei responsabili dei servizi, tenuto conto anche delle segnalazioni dei dipendenti.

3. In quanto strumento gestionale, gli interventi formativi sono gestiti con flessibilità, quindi con priorità per le esigenze del momento, nell'ambito delle linee di indirizzo generale che attengono ai seguenti criteri:

- a) programmazione degli interventi formativi;
- b) piani annuali, che realizzano gli interventi programmati;
- c) graduale accesso di tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in relazione alla durata del contratto;
- d) informazione generale sulle iniziative formative;
- e) previsione delle risorse finanziarie;
- f) collaborazione con altri enti;

4. l'attività formativa viene gestita, di norma, in termini di flessibilità, secondo i seguenti criteri gestionali:
  - a) ciascun responsabile del servizio può gestire in modo autonomo gli interventi formativi di tipo specialistico, indirizzati a migliorare le conoscenze specifiche della singola posizione di lavoro per la realizzazione delle mansioni del profilo professionale posseduto;
  - b) la struttura organizzativa preposta al coordinamento delle politiche sulla formazione del personale realizzate nell'Ente gestisce direttamente gli interventi formativi di sviluppo organizzativo e in generale quelli che sono trasversali all'Ente, indirizzati a migliorare i risultati complessivi dell'organizzazione.
  
4. Il processo gestionale è improntato a criteri di efficienza ed efficacia dei risultati formativi, in particolare:
  - a) riscontro della coerenza, rispetto alle abilità richieste per l'attività svolta, delle conoscenze acquisite con la frequenza a interventi formativi autonomamente realizzati dai dipendenti;
  - b) accertamento delle conoscenze acquisite;
  - c) accertamento delle ricadute organizzative;
  - d) qualità della formazione erogata;
  - e) controllo sulla frequenza;
  - f) informazione;
  - g) formalizzazione delle attività formative;
  - h) tecniche di erogazione della formazione aderenti agli obiettivi formativi;
  - i) iniziative formative mirate all'accesso alla posizione di lavoro;
  
5. In relazione alla tipologia di intervento formativo, in particolare per attività di addestramento, la formazione può essere resa da dipendenti aventi requisiti di formatori. Resta comunque salvaguardato l'aspetto qualitativo della docenza.

## **Articolo 5 - Completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica interna alla categoria**

1. Fermo restando il livello di responsabilità, la progressione economica interna alla categoria consente di valorizzare il miglioramento della prestazione che si consolida nel tempo. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa, quale metodo che consente di apprezzare le capacità professionali dimostrate, di promuoverne lo sviluppo e, conseguentemente, di migliorare l'efficienza e l'efficacia gestionale in linea con gli obiettivi dell'Amministrazione.
  
2. La progressione economica interna alla categoria è attribuita in relazione alla migliore capacità espressa nell'attività lavorativa, coerente con i risultati attesi per gli obiettivi dell'Amministrazione. Si procede, necessariamente, con selezione, da effettuarsi con le seguenti modalità:
  - a) verifica contingente delle progressioni economiche stabilito;
  - b) verifica requisiti di accesso alla selezione;
  - c) selezione degli interessati, ovvero di coloro che rispondono ai requisiti di cui ai punti a) e b), da parte di apposita commissione, presieduta dal Segretario Generale, nominata dall'Amministrazione Comunale.
  
3. Accedono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso dei seguenti requisiti, accertati alla data immediatamente precedente al primo gennaio di decorrenza della progressione:
  - a) servizio effettivo nella posizione economica in godimento pari almeno a 24 mesi per i dipendenti inquadrati nelle categorie A-B-C, che abbiano riportato una media della valutazione non inferiore a 70/100, effettuata sulla base delle apposite schede di cui all'allegato 1;
  - b) servizio effettivo nella posizione economica in godimento pari almeno a 36 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria D, che abbiano riportato una media della valutazione non inferiore a 80/100, effettuata sulla base dell'apposita scheda di cui all'allegato 2;
  - c) assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, anche nell'anno precedente;

## **Articolo 6 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi**

1. Nel rispetto dei principi del sistema premiante, gli incentivi sono corrisposti, tenuto conto delle attività di tipo ricorrente e di tipo progettuale, nel rispetto dei criteri di valutazione di risultati e prestazione. I parametri a cui fare riferimento sono:
  - miglioramenti qualitativi e quantitativi dei prodotti all'utenza;
  - maggiore produttività intesa, ossia maggior risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
  - garanzia del mantenimento ottimale del livello dei risultati raggiunti dalle strutture operative;
2. Il sistema permanente di valutazione deve premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini. Si deve tendere al superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti. Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.
3. Forme di incentivazione sono:
  - a) il trattamento economico sulla base delle risorse destinate con il CCDI annuale;
  - b) riconoscimenti ulteriori quali, ad esempio, iscrizione a corsi formativi per lo sviluppo professionale del dipendente;
4. L'incentivo è corrisposto, nei limiti del fondo destinato con il CCDI annuale di destinazione delle risorse, in base al grado di conseguimento dei risultati attesi della struttura operativa, ed alla valutazione della prestazione sui risultati individuali e singoli comportamenti organizzativi (impegno individuale).
5. La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun responsabile di settore o servizio, in base a metodologia e schede individuali diversificate tra le categoria di appartenenza (ALLEGATO 3).
6. La presenza è determinata dalle ore di servizio ordinario effettivamente prestato. Non sono considerate assenze i periodi di credito formativo e di astensione obbligatoria per maternità ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001.

## **Articolo 7 - Incentivi di produttività dei messi notificatori**

1. Per l'attività di notificazione di atti commissionati da soggetti esterni all'amministrazione, ai messi notificatori è corrisposto un compenso il cui onere è compreso nella tariffa stabilita a rimborso.

## **Articolo 8 - Attribuzione incentivi o altri compensi ai dipendenti con contratto di formazione lavoro**

1. Gli incentivi e i compensi che spettano ai dipendenti con contratto di formazione lavoro, degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e variabilità, sono gli stessi previsti e determinati per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il periodo di servizio con contratto di formazione lavoro è considerato, dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato, a tutti gli effetti come effettuato a tempo indeterminato.

## **Articolo 9 - Trattamento accessorio dei dipendenti a tempo parziale**

1. L'incentivo per la produttività dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è corrisposto sulla base dei criteri dell'articolo 6, in proporzione al proprio orario di lavoro.

1. Le voci di salario accessorio sono applicate, nella misura prevista per gli altri dipendenti, a parità di condizioni di impiego.

## **Articolo 10 - Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla risorse di specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse previste dalla legge, per compensare attività e prestazioni determinate, fanno riferimento:
- a) alla progettazione e pianificazione;
  - b) al recupero dell'evasione tributaria e rappresentanza dell'Ente in commissione tributaria;
  - c) alle rilevazioni ISTAT.

Eventuali altre casistiche devono avere le stesse caratteristiche.

2. Le modalità di incentivazione sono adottate dal responsabile del servizio interessato, fatto salvo diverso obbligo di legge, e informate le rappresentanze sindacali.

3. I dipendenti impegnati sulle attività sono individuati dal responsabile del servizio interessato.

## **Articolo 11 - Criteri per individuare le specifiche responsabilità e i relativi compensi**

1. Le specifiche responsabilità si attribuiscono per incarichi gestionali di attività specifiche, in condizioni organizzative di particolare impegno nella fase di impostazione e messa a regime, a cui il dipendente di tutte le categorie, esclusa la A e i responsabili di posizione organizzativa ovvero di alta professionalità, è preposto e che si connotano come non ordinariamente previste per la posizione di lavoro e categoria contrattuale di inquadramento.

2. Le condizioni organizzative sono ricondotte a modelli di riferimento quali:
- a) nuove attività previste da disciplina certa e codificate dall'Ente;
  - b) servizi forniti a terzi che realizzano un'entrata finanziaria;
  - c) piani di lavoro per attuare programmi particolarmente rilevanti dell'Amministrazione;
  - d) riorganizzazione e semplificazione processi produttivi e accorpamento in un'unica posizione di lavoro;

3. L'incarico è attribuito avendo a riferimento:
- a) le attività già svolte;
  - b) il livello di competenze e responsabilità della categoria contrattuale di inquadramento;
  - c) i modelli di riferimento;
  - d) i contenuti qualificanti dell'incarico;
  - e) il periodo temporale di esecuzione dell'incarico;
  - f) il risultato atteso;
  - g) i requisiti professionali necessari;
  - h) a dipendenti in servizio per la prevalenza dell'anno;

4. Alla conclusione dell'incarico sono formalizzati i risultati conseguiti, in linea con gli obiettivi di produzione. Non è attribuito alcun compenso quando la prestazione oggetto dell'incarico è remunerata con altre indennità o compensi.

5. Il compenso è stabilito nella misura massima di € 2.000,00 ed è graduato in relazione alla rilevanza dell'incarico. L'importo può essere oggetto di revisione in sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate. Il compenso non è cumulabile con quello previsto all'articolo 12 ed eventualmente si applica il compenso più favorevole.

6. La proposta di incarico compete al responsabile di servizio interessato, al quale spetta anche la verifica dei criteri, l'omogeneità dei compensi, i risultati conseguiti a conclusione dell'incarico per il pagamento del compenso.

## **Articolo 12 - Criteri per le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dal contratto**

1. Le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dal CCNL sono individuate con riferimento:
    - a) esercizio di compiti della qualifica formalmente attribuita di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale;
    - b) responsabile dei tributi ai sensi di Legge;
    - c) effettive responsabilità gestionali qualificanti per contenuti di prestazione e risultati;
    - d) agli archivisti informatici;
    - e) agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
    - f) ai formatori professionali;
    - g) esercizio di funzioni formalmente attribuite di ufficiale giudiziario;
    - h) ai messi notificatori;
    - i) effettive responsabilità gestionali qualificanti per contenuti di prestazione e risultato dei dipendenti della protezione civile.
  
  2. Per il riconoscimento delle specifiche responsabilità, i responsabili dei servizi, tenuti a segnalare le condizioni organizzative, fanno riferimento:
    - a) agli atti formali;
    - b) ai contenuti qualificanti della prestazione;
    - c) al servizio prestato;
    - d) al risultato atteso;
    - e) ai requisiti professionali necessari;
    - f) al servizio svolto nella prevalenza dell'anno;
- La conferma del riconoscimento avviene a inizio anno. A conclusione di ogni anno, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, deve essere dichiarato l'effettivo esercizio delle responsabilità e i risultati conseguiti.
3. Il compenso è stabilito nella misura massima di € 300,00 annuali ed è graduato in relazione:
    - a) ai risultati conseguiti;
    - b) al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni o compiti;
    - c) alla presenza in servizio;
  
  4. La proposta di individuazione della specifica responsabilità è del responsabile del servizio interessato, al quale compete anche la coerenza dei criteri e l'omogeneità del compenso, i risultati conseguiti a conclusione dell'anno o dell'incarico per il pagamento del compenso.
  
  5. Il compenso non è cumulabile con quello previsto all'articolo 11 ed eventualmente si applica quello più favorevole.

## **Articolo 13 - Criteri per individuare le prestazioni di particolare disagio e i relativi compensi**

1. Il disagio si configura per condizioni organizzative, non rientranti nella fattispecie dell'articolo 14, ove i dipendenti di tutte le categorie, esclusa la D, sono soggetti, in via diretta e continuativa per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi e fino al permanere dell'incarico sulle funzioni disagiate, a una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono.
  
2. Le condizioni organizzative di disagio, in generale connesse:
  - a) alla esposizione a condizioni ambientali avverse;
  - b) a servizi per onoranze funebri e cimiteriali;
  - c) al recupero degli animali e custodia;
  - d) a servizi in orari fuori turno ordinario, anche occasionali ma continui nel tempo, non in prestazioni di lavoro straordinario;

sono monitorate dal responsabile del servizio al fine di attribuire o revocare l'indennità economica.

3. Le condizioni di disagio sono stabilite con atto gestionale, assunto dal responsabile del servizio, sentito il Segretario Generale e il Direttore Generale, di cui è data informazione alle rappresentanze sindacali. Con atto gestionale sono apportate anche le modifiche.

## **Articolo 14 - Posizioni di lavoro soggette a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica**

1. Il rischio si configura per condizioni organizzative, non rientranti nella fattispecie dell'articolo 13, ove i dipendenti di tutte le categorie sono esposti, in via diretta e continuativa per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi annuali e fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose, a rischi che possono essere pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica.

2. Le condizioni organizzative di rischio, in generale connesse a lavori:

- a) in officina;
- b) sulle strade;
- c) in muratura;
- d) per depurazione e disinfezione;
- e) servizi cimiteriali,

sono monitorate dal dirigente al fine di informare i responsabili della sicurezza e attribuire o revocare l'indennità economica.

3. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura stabilita dal CCNL, per il periodo temporale di effettivo esercizio della lavorazione rischiosa, esclusi i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo. L'indennità non è corrisposta ai dipendenti che, per lo stesso fondamento, percepiscono altri trattamenti economici.

## **Articolo 15 - Determinazione importo dell'indennità giornaliera per maneggio di valori di cassa**

1. Il maneggio di valori di cassa si configura per condizioni organizzative ove il dipendente, di tutte le categorie, è responsabile, per l'intero orario di servizio e in via diretta e continuativa per i giorni lavorativi annuali, della gestione di valori, in contanti o assegni circolari.

2. Le condizioni organizzative di maneggio di valori di cassa sono monitorate dal dirigente al fine di attribuire o revocare l'indennità economica.

3. L'indennità per maneggio valori di cassa è corrisposta per i giorni di effettiva prestazione di servizio, esclusi i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle funzioni specifiche.

Gli importi possono essere rideterminati in sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate.

## **Articolo 16 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico. E' articolato, di norma, su 6 giorni settimanali, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

2. I Responsabili dei servizi, nel rispetto delle disposizioni del Sindaco/Segretario Generale (ove non sia stato nominato il Direttore Generale) determinano, previa informazione alle rappresentanze sindacali, l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.



3. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6 luglio 1995, come successivamente modificato, per garantire che l'orario di lavoro sia diretto a:

- a) valorizzazione dei dipendenti, con attenzione a quelli in condizioni di svantaggio personale sociale e familiare;
- b) possibilità di migliorare le prestazioni e i servizi all'utenza;
- c) maggiore accessibilità di cittadini e imprese ai servizi;
- d) distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro;
- e) flessibilità gestionale nella programmazione dei turni;
- f) programmazione degli istituti del tempo parziale;

### **Articolo 17 - Criteri di riduzione d'orario dei dipendenti in turno o con orario plurisettimanale o multiperiodale**

1. In relazione all'effettiva esigenza di articolare l'erogazione dei servizi per più di 10 ore giornaliere o in periodi plurisettimanali ovvero multiperiodali, per favorire l'accessibilità degli utenti, con atto gestionale del responsabile del servizio, sentito il Segretario Generale (ove non sia nominato il Direttore Generale) e previa informazione alle rappresentanze sindacali, è stabilita la programmazione dell'impegno del personale.

2. I dipendenti che effettuano turni di servizio, in modo alternato e avvicendato secondo la programmazione predefinita, effettuano 35 ore settimanali di lavoro, con la riduzione di un'ora del turno in un giorno della settimana, in relazione alle condizioni di svolgimento del servizio.

### **Articolo 18 - Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali**

1. I dipendenti impegnati in attività di diretta assistenza agli organi istituzionali possono effettuare, fermo restando le effettive esigenze, fino ad un massimo di 80 ore annuali individuali di lavoro straordinario.

2. Il limite può essere rideterminato, per effettive esigenze organizzative, in sede di stipula del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate.

### **Articolo 19 - Limite annuale delle ore straordinarie per la banca delle ore**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario, effettuate a seguito di preventiva autorizzazione e non retribuite, sono cumulate nella banca delle ore entro il limite massimo di 20 ore. Le ore non preventivamente autorizzate non sono considerate.

2. Le ore in banca delle ore sono recuperate entro l'anno successivo. L'eventuale pagamento delle ore non recuperate è consentito nei limiti delle risorse disponibili.

### **Articolo 20 - Interventi e misure volte a favorire effettive pari opportunità**

1. Nell'ambito dell'organizzazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti, il principio di pari opportunità trova applicazione, dalla costituzione alla cessazione del rapporto di lavoro, con particolare riguardo:

- a) all'impiego nelle diverse attività;
- b) all'assunzione di responsabilità;
- c) allo sviluppo professionale e formativo;
- d) al trattamento giuridico ed economico;

2. Per promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne è istituito il Comitato per le pari opportunità, presieduto dal rappresentante dell'amministrazione e composto dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dall'amministrazione, in pari numero.
3. Il Comitato opera autonomamente, può accedere ai luoghi di lavoro e agli atti nel rispetto della privacy, e sviluppa le seguenti iniziative:
  - a) verifica le effettive opportunità;
  - b) propone iniziative e azioni positive praticabili;
  - c) sensibilizza i lavoratori e le lavoratrici in materia;
  - d) propone iniziative per l'affermarsi di una cultura della differenza di genere;
  - e) formula pareri in merito alle seguenti materie;
4. Il Comitato, inoltre:
  - a) favorisce il confronto con i dipendenti;
  - b) effettua incontri annuali verbalizzando le questioni trattate e le iniziative e atti proposti, dandone pubblicazione ai dipendenti, alle rappresentanze sindacali, agli organi della direzione politica.

## **Articolo 21 - Gestione delle eccedenze di personale**

1. A fronte di modelli gestionali basati su principi di efficienza, efficacia ed economicità, in caso di riduzione dei servizi l'Amministrazione favorisce:
  - a) la salvaguardia per i dipendenti, con riguardo alle condizioni per la mobilità esterna;
  - b) la collocazione su altre attività.
2. L'eventuale eccedenza di dipendenti si gestisce avendo a riferimento:
  - a) la formale motivazione sull'eccedenza;
  - b) la previsione di impegno dei dipendenti con mobilità interna nel contesto di gestione efficiente, efficace ed economica delle attività;
  - c) la possibilità di processi di mobilità esterna;
  - d) il collocamento in disponibilità dei dipendenti che non sono collocati con le soluzioni dei punti precedenti, tenuto conto dell'articolo 34 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001;In ultimo, si attua la disciplina dell'articolo 33 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

## **Articolo 22 - Criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la prevenzione e sicurezza anche per l'attività dei dipendenti disabili**

1. Particolare attenzione è posta all'ambiente di lavoro, adottando accorgimenti tesi a migliorare:
  - a) la funzionalità in termini di comodità e sicurezza;
  - b) le attrezzature conformi alle normative sulla sicurezza;
  - c) la prevenzione attraverso la medicina del lavoro, anche con frequenza maggiore rispetto agli obblighi di legge;
2. Gli interventi per la sicurezza sul lavoro sono attuati, con la specifica competenza, da:
  - a) il Datore di lavoro, quale figura centrale fra tutti quelli che concorrono al perseguimento della prevenzione della sicurezza;
  - b) responsabili di servizio e dipendenti, con l'obbligo di segnalare, per quanto di competenza, le carenze e attenersi alle prescrizioni in materia, in particolare nell'uso consapevole degli strumenti in dotazione;
  - c) responsabile servizio di prevenzione e protezione ai sensi di Legge;
  - d) rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza relativamente alle competenze demandate dal contratto collettivo nazionale quadro.

3. Al fine di attuare gli obblighi di legge il datore di lavoro, con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dei responsabili dei servizi, assume iniziative e atti per:
  - a) rendere funzionali gli ambienti di lavoro in termini di comodità, spazi, arredi, ecc., anche alla luce del documento sulla valutazione dei rischi;
  - b) dotare i dipendenti di attrezzature, materiali e vestiario idoneo per la migliore tutela dell'integrità fisica;
  - c) assicurare un'informazione qualificata e capillare ai dipendenti sui rischi derivanti dal lavoro;
  - d) attivare i responsabili delle strutture organizzative a che sollecitino i collaboratori all'osservanza delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
  - e) programmare le visite mediche di controllo a norma di legge;
4. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza effettuano incontri annuali, sulle questioni trattate e le iniziative ed atti proposti;
5. I lavoratori disabili sono impegnati in modo da esprimere la professionalità, con una collocazione adeguata alle capacità lavorative, avvalendosi di strumenti quali, ad esempio, la mobilità interna, il telelavoro.

### **Articolo 23 - Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti per le innovazioni organizzative e tecnologiche nonché della domanda di servizi**

1. L'organizzazione, volta al soddisfacimento della domanda di servizi dell'utenza, persegue l'obiettivo di migliorare i processi produttivi, anche attraverso l'innovazione gestionale e tecnologica.
2. In questo contesto assume un ruolo sostanziale l'apporto dei dipendenti, che hanno un rapporto diretto con gli utenti e quindi la piena conoscenza delle esigenze, per cui possono essere promotori di accorgimenti e soluzioni organizzative.
3. È favorito, quindi:
  - a) il coinvolgimento dei dipendenti sulle scelte organizzative;
  - b) la gestione dei processi nel gruppo di lavoro;
  - c) la diffusione delle informazioni sui tempi, i responsabili, le sedi e ogni altra informazione utile all'accesso e alla fruibilità dei servizi di operatori e utenti.
4. Le esperienze di miglioramento costituiscono arricchimento professionale e sono apprezzate con la valutazione della prestazione lavorativa, hanno rilevanza sull'incentivazione, sulla progressione economica interna alla categoria e verticale tra categorie, sugli incarichi per specifiche responsabilità.
5. È favorito il metodo delle riunioni periodiche dei responsabili con i collaboratori, per il coinvolgimento nelle decisioni e la consapevolezza della prestazione attesa rispetto agli obiettivi gestionali, valutando anche i bisogni formativi a supporto del cambiamento prospettato.

### **Articolo 24 - Gravi situazioni familiari per elevare i rapporti di lavoro a tempo parziale oltre i limiti contrattuali**

1. Le posizioni di lavoro a tempo parziale sono definite dall'amministrazione entro i limiti massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale.

2. Per gravi e documentate situazioni familiari possono essere incrementate, numericamente, nei seguenti casi:
- a) sopravvenuta condizione di disabile;
  - b) condizione di persona unica e con familiare a carico da assistere;
  - c) effettuazione di terapie salvavita del dipendente o del componente il nucleo familiare, e compatibilmente alle esigenze organizzative.

Il Presidente  
Dott. Petrina Antonio \_\_\_\_\_

Componente istruttore direttivo rag. Aimo Domenica \_\_\_\_\_

Rappresentante organizzazione sindacale CISL Colla Marco \_\_\_\_\_

**COMUNE DI PRALBOINO**  
(Provincia di Brescia)

**CONTRATTO DECENTRATO 2017**

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017.

**PARTE I: LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

L'art. 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 3.10.2017</b> <b>Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno/i 2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Petrina Antonio – Segretario comunale Componenti istruttori direttivi rag. Aimò Domenica Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL- Firmatarie della preintesa: Colla Marco CISL (indicare le sigle firmatarie) Firmatarie del contratto: Colla Marco CISL (indicare le sigle firmatarie)
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c) altro
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 27.12.2016</b>
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessun rilievo</b>

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Con delibera della Giunta comunale n. 67 del 03.12.2013</b>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma è stato approvato in data del 09.2.2017 delibera n. 4</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>	

#### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Viene identificato l'oggetto del contratto.

Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Definizione delle risorse disponibili e criteri di ripartizione

Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

#### **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

##### **a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni orizzontali;

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'Indennità di comparto;

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'Indennità per specifiche responsabilità;

Utilizzo delle risorse stabili destinate a compensare condizioni di rischio;

Utilizzo delle risorse Stabili e Variabili destinate a produttività collettiva e al miglioramento dei servizi –

PIANO PERFORMANCE

Risorse Destinate Alla Produttività Collettiva E Al Miglioramento Dei Servizi "Performance Individuale"

##### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2017 (escluse le destinazioni fisse e vincolate,

come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### INDENNITA' DI RISCHIO:

- indennità spettante al personale esterno operaio/autista massimo € 300,00 annui;
- riferimento norma del CCNL: art. 23, comma 1, CCNL 14.09.2000 integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001;
- obiettivo che si vuole raggiungere: compensare la particolare esposizione al rischio dovuto alla condizione lavorativa sulle strade.

#### INDENNITA' DI REPERIBILITA':

- indennità spettante al personale di anagrafe/stato civile per 5 giorni/annui
- riferimento norma del CCNL: art. 23, comma 1, CCNL 14.09.2000 integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001;
- criteri di attribuzione € 51,65 al personale anagrafe/stato civile per 5 gg. annui;
- obiettivo che si vuole raggiungere: compensare la disponibilità di pronto intervento in casi di urgenza

#### INDENNITA' DI TURNO:

- indennità spettante al personale di vigilanza, in convenzione con il Comune di Leno, per 12 mesi, importo previsto sulla base delle ore effettivamente prestate;
- riferimento norma del CCNL: art. 22e dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL 14.9.200
- criteri di attribuzione per personale vigilanza dal mese di gennaio 2017 al 31 dicembre 2017;
- obiettivo che si vuole raggiungere: compensare la disponibilità di pronto intervento in casi di urgenza;

#### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA':

- indennità spettante al personale anagrafe/stato civile importo massimo € 300,00;
- riferimento norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999, come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004;
- criteri di attribuzione previsto per il settore;
- obiettivo che si vuole raggiungere: compensare la responsabilità dell'ufficio;

#### COMPENSI:

- i compensi verranno erogati sulla base della valutazione ottenuta sulle schede individuali con riferimento al Piano delle Performance approvato con delibera della Giunta comunale n. 67 del 3.12.2013
- criteri di attribuzione: = totale fondo/sommatoria (voto\*360)\* totale parametro individuale
- obiettivo che si vuole raggiungere: differenziare e premiare il maggior impegno individuale

NUOVI PROGETTI come da atto di indirizzo della Giunta delibera n. 3 del 9.2.2017 n. 7 dipendenti:

OBIETTIVI che coinvolgono trasversalmente tutti gli uffici, risorse assegnate individualmente 100,00 ciascuno

- 1) attivazione dello sportello polifunzionale
- 2) attivazione del nuovo sito internet

OBIETTIVI che coinvolgono l'area finanziaria/tributi: risorse assegnate alla dipendente Vecchiolini € 100,00

- 1) revisione del programma IMU/TARSU
- 2) recupero evasione tributi comunali

OBIETTIVI riguardanti l'area tecnica, risorse assegnate ai dipendenti Gelmini e Lombardi € 100,00 ciascuno

- 1) attuazione del progetto "Pralboino nel millenario"
- 2) attivazione fase preparatoria revisione PGT

OBIETTIVI riguardanti la polizia locale, risorse assegnate al dipendente Colla Marco € 100,00

- 1) Operatività nell'ambito della convenzione di polizia locale di Leno.

#### POTENZIAMENTO PROGETTI:

conservazione digitale protocollo dipendente De Luca Chiara risorse individuali € 100,00  
operazioni straordinarie n. 2 referendum dipendente Mazzotti Livia e Galuppini Alberto risorse individuali € 100,00 ciascuno

#### **Totale risorse individuali variabili € 1.400,00**

POTENZIAMENTO PROGETTI che interessano la generalità dei dipendenti risorse variabili assegnate € **8.540,91** di cui

Reperibilità dipendente Mazzotti Livia € 51,65  
Reperibilità dipendente Colla Marco € 1.900,00  
Indennità di rischio operaio Galuppini € 300,00  
Compenso per responsabilità anagrafe/stato civile Mazzotti Livia € 300,00

ALTRI PROGETTI risorse disponibili variabili € 5.989,26

- progetto dote sport, inizio progetto conservazione digitale protocollo, nuovo servizio di scannerizzazione documenti protocollati, collaborazione con l'Istituto comprensivo per iscrizioni obbligatorie/assolvimento obbligo scolastico, - dipendente ufficio protocollo/servizi sociali;
- progetto relativo alle nuove disposizioni Sintel, Mepa, Consip e centrali di committenza, coordinamento Lsu, pulizia straordinaria mercato nei giorni festivi – dipendenti ufficio tecnico;
- progetto collaborazione vigilanza con Comuni convenzionati – dipendente vigilanza;
- Progetto relativo al servizio di anagrafe per separazione/divorzi – progetto alternanza scuola-lavoro – dipendente ufficio anagrafe;
- Progetto recupero evasione tassa rifiuti e altri tributi comunali – dipendente ufficio tributi
  
- Servizio SUAP sportello unico per le attività produttive in forma associata che coinvolge in particolare l'ufficio commercio e l'ufficio tecnico;
- Sportello politiche sociali: bonus gas, bonus energia, assegni di maternità, dote scuola, consulenze in materia di ISE/isee;
- Aggiornamento banca dati relativa ai contratti cimiteriali per l'eventuale rinnovo;
- Manutenimento e potenziamento di tutti gli altri servizi all'utenza con un risparmio sulle spese del personale.



Il quadro delle risorse tiene conto dei seguenti elementi:

- inserimento di un dipendente cat. D che nel 2014 ha perso l'indennità di posizione dal mese di maggio
- assunzione di un dipendente part time 12 or a partire dal mese di dicembre 2015 e trasformazione dell'orario di lavoro da 12 a 24 ore a partire dal mese di ottobre 2016 e da 24 a 30 ore dal mese di ottobre 2017;
- progressioni orizzontali di due dipendenti da cat C4 a cat. C5 a decorrere dal 1.4.2015

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali personale in servizio	17.788,68
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di <b>turno, rischio</b> , reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	1.900,00 51,65 300,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. i) – indennità per specifiche responsabilità anagrafe e stato civile	300,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto indennità di comparto risparmio personale cessato	3.775,47
Compensi produttività collettiva per personale ex posizione quota 2010 da maggio 1.243,42:12x5	
Produttività individuale risorse stabili	698,43
produttività individuale risorse variabili	701,57
produttività collettiva risorse variabili	5.989,26
Totale	31.505,06
Compensi RUP per progettazione omnicomprensivo	

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999 con le modifiche apportate dai contratti successivi

#### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 03.12.2013).

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI NON prevede nuove progressioni ma adegua gli stanziamenti a seguito di nuove progressioni orizzontali già assegnate con decorrenza maggio 2015 per n. 2 dipendenti, come già indicato nel contratto 2015;

Nella costituzione del fondo è specificato il calcolo dell'aumento della parte stabile del fondo a seguito di maggiorazione oraria di una dipendente part time da 24 a 30 ore (proiettato anche per gli anni futuri). Le parti concordano di diminuire la parte variabile del fondo, soluzione che mantiene inalterata la somma totale nel rispetto del contenimento della spesa del personale.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2017, ci si attende un incremento della produttività del personale

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

In fase di costituzione il fondo è stato adeguato nella parte stabile all'aumento delle voci stipendiali per trasformazione di rapporto di lavoro part time da 24 a 30 di dipendente cat. B3. Le parti concordano di diminuire la parte variabile del fondo, soluzione che mantiene inalterata la somma totale nel rispetto del contenimento della spesa del personale.

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	22.262,58
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	9.242,48
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 risparmi di spesa (straordinario e produttività )	
Totale risorse	31.505,06

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 14.667,83.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	691,89
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	857,95
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	902,77
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	2.843,04
<b>CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)</b>	<b>1.164,63</b>
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	1.055,96
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	51,17
CCNL 1999 art. 15, comma 1, lett. g) - LED anno 1998	443,00
Art. 15, comma 1, lett. j) risorse aggiuntive	489,70

RIDUZIONE PER PENSIONAMENTO DIPENDENTE DA SETTEMBRE 2012

- 915,46

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	1.175,28
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	8.538,26
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Decurtazione per riduzione personale	-471,06
Altro	9.242,48

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)****CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni già presenti nelle tabelle sopra scritte:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa) pensionamento dipendente	915,46
<b>Totale riduzioni di parte stabile</b>	<b>915,46</b>
<b>Parte variabile</b>	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	471,06
<b>Totale riduzioni di parte variabile</b>	<b>471,06</b>
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>1.386,52</b>

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) risorse fisse</b>	22.262,58
<b>B) Risorse variabili</b>	9.248,48
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	31.505,06
D) INCENTIVO RUP PER PROGETTAZIONE EX LGGE MERLONI (OMNICOMPRESIVO)	1.562,93

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 18.352,81 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	
Progressioni orizzontali	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	16.139,34
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
<b>Totale</b>	<b>16.139,34</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL .

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € \_\_\_\_\_, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	1.900,00
Indennità di rischio	300,00
Indennità di reperibilità	
Indennità di maneggio valori	
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	300,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	
Altro	

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	21.564,15
Somme regolate dal contratto	2.500,00
Destinazioni ancora da regolare	7.440,91
Totale	31.505,06

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

Le risorse stabili ammontano a € 22.262,58 destinate a compensi aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali). Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso 2017 non sono previste progressioni orizzontali.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016**

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Anno 2015
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>			
<i>Risorse storiche</i>			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	14.677,83	14.677,83	14.677,83
<i>Incrementi contrattuali</i>			
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	691,89	691,89	691,89
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	857,95	857,95	857,95
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	902,77	902,77	902,77
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	1.055,96	1.055,96	1.055,96
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>			
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	2.843,04	2.843,04	2.843,04
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1 lett. G) LED 1998	443,00	443,00	443,00
CCNL 1.4.1999 comma 1, let. J) risorse aggiuntive	489,70	489,70	489,70
CCNL 1/4/1999 art. 15 c. 5	1.164,73	1.040,20	83,72
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	51,17	51,17	51,17
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>			
Totale	23.178,04	23.053,91	22.097,03
<i>Risorse variabili</i>			
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>			
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza			
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge			
Art. 15, comma 2	1.175,28	1.175,28	1.175,28
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	8.538,26	8.662,69	9.464,19
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori			
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>			
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura			
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT			
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario			
Somme non utilizzate l'anno precedente			158,08
Altro			
<i>Totale risorse variabili</i>			
Totale	9.713,54	9.837,97	10.797,55
<i>Decurtazioni del Fondo</i>			

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Anno 2015
CCNL 31/3/1999 articolo 7			
CCNL 1/4/1999 articolo 19			
Personale incaricato di p.o.			
Trasferimento ATA			
Pensionamento personale art. 9 c. 2bis D.L. 78/2010 parte stabile	915,46	915,46	915,46
Pensionamento personale art. 9 c. 2bis D.L. 78/2010 parte variabile	471,06	471,06	471,06
Decurtazione proporzionale stabili			
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili			
Decurtazione proporzionale variabili			
Altro			
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>			
Totale	1.386,52	1.386,52	1.386,52
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>			
Risorse fisse			22.097,03
Risorse variabili			10.797,55
Decurtazioni	-1.386,52	-1.386,52	-1.386,52
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>			
Totale	31.505,06	31.505,06	31.508,06

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.**

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Anno 2015
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>			
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di comparto	3.775,47	3.650,94	3.484,90
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento			
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa			
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)			
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico			
Progressioni orizzontali	17.788,68	17.788,70	17.267,90
Totale	21.564,17	21.439,64	20.752,80
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di reperibilità	51,65	51,65	51,65
Indennità di rischio	300,00	300,00	330,00
Indennità di turno	1.900,00	1.900,00	2.000,00
Indennità di maneggio valori			
Lavoro notturno e festivo			
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	300,00	300,00	300,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)			
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999			
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	7.389,26	7.513,77	7.915,53
Altro risparmio			
Totale	9.940,91	10.117,07	10.597,18
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>			
Altro da sommare al fondo anno successivo			158,08
Totale			158,08
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>			
Non regolate dal decentrato	21.564,17	21.439,64	19.580,98
Regolate dal decentrato	2.500,00	2.500,00	2.630,00
Ancora da regolare	7.440,91	7.565,42	9.297,08
Totale	31.505,06	31.505,06	31.508,06

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo risulta costituito con determina n. 128 del 03.10.2017

Il Presidente  
Dott. Petrina Antonio \_\_\_\_\_

Componente istruttore direttivo rag. Aimo Domenica \_\_\_\_\_

Rappresentante organizzazione sindacale CISL Colla Marco \_\_\_\_\_

