



**COMUNE DI TRECASTAGNI
PROV. DI CATANIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI TRECASTAGNI NORMATIVO PER IL TRIENNIO
2013/2015 ED ECONOMICO PER L'ANNUALITA' 2013.**

PREMESSO:

Che con deliberazioni n. 118 del 22/5/2013, 138 del 7/6/2013, 222 del 22/10/2013, successivamente revocata, e 258 del 18/12/2013 di Giunta Municipale sono state impartite le direttive alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2013.

Che sulla contrattazione di che trattasi ha avuto luogo una riunione in data 17/12/2013, giusto verbale di pari data.

Che nella medesima data e' stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo per il triennio 2013/2015 ed economico per l'annualita' 2013.

Che con verbale n. 2 del 17/2/2014, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 3909 in data 19/2/2014, il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole alla proposta di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013.

Che la Giunta Comunale con deliberazione n. 20 del 19/2/2014, dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I..

TUTTO CIO' PREMESSO

L'anno 2014, il giorno ventiquattro del mese di febbraio, alle ore 9,00 e seguenti presso la sede del Palazzo Municipale del Comune di Trecastagni, giusta convocazione prot. n. 3642 del 21/2/2014 alla presenza del **Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica** - Segretario Comunale dott.ssa Grasso Dorotea vengono individuati i presenti:

La R:S:U: nella persona dei sigg.

Musumeci Raffaele,

P

Sgarlato Domenico,

P

Coco Angela,

P

Bonanno Rosaria,

P

Raciti Maria Stefania.

P

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL FP

CISL FPS

P

UIL FPL

CSA REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

DICCAP (Fenal Sulpm)

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Trecastagni (All. A) normativo per il triennio 2013/2015 ed economico per l'annualita' 2013.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica Segretario Comunale

dott.ssa Grasso Dorotea

Dorotea Grasso



La R.S.U: nelle persone dei sigg.

Musumeci Raffaele

Raffaele Musumeci

Sgarlato Domenico

Domenico Sgarlato

Coco Angela

Angela Coco

Bonanno Rita

Rita Bonanno

Raciti Stefania

Stefania Raciti

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL FP

CISL FPS

Fineffili

(firma acquisita in data 25/02/2014 h. 8.20)

UIL FPL

CSA REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

DICCAP (Fenal Sulpm)

DETERMINAZIONE RISORSE DECENTRA
RISORSE STABILI
RISORSE DECENTRATE STABILI 2003 RIDETERMINATE CON EFFETTO 31/12/2004 - C.C.N.L. 22/1/2004
Incremento art. 4 comma 2 C.C.N.L. 5/10/2001 (anzianità personale cessato dal servizio) anni 2004,2005, 2006, 2007 , 2008 e 2009
Incremento 0,62% monte salari 2001 (1.370.593,00) art. 32 comma 1 C.C.N.L. 22/1/2004
RISORSE STABILI
RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. N. 78/2010 (VALORE MEDIO ANNO 2010 = 88) (VALORE MEDIO ANNO 2013 = 84,00) - VARIAZIONE PERCENTUALE TRA LE DUE MEDIE 4%
A) TOTALE RISORSE STABILI
RISORSE VARIABILI
ART. 15 COMMA 1 LETT. D (1/4/99) (Sponsorizzazioni)
ART. 15 COMMA 1 LETT. k (1/4/99) (I.C.I.)
ART. 15 COMMA 1 LETT. k (1/4/99) (Incentivo progettazione)
ART. 15 COMMA 1 LETT. D (1/4/99) Rimborsamento spese notifiche)
ART. 15 COMMA 1 LETT. M (1/4/99) (Risparmi disciplina straordinario)
ART. 15 COMMA 1 LETT. N (1/4/99) (camera di commercio)
RISORSE AGGIUNTIVE BILANCIO COMUNALE ART. 15 COMMA 5 C.C.N.L. 1/4/99
B) TOTALE RISORSE VARIABILI
TOTALE DEFINITIVO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

**RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE STABILI E
VARIABILI ANNO 2013**

177.550,45		
Progressione orizzontale consolidata a tutto il 31/12/2012		92.912,17
Indennità personale asfido nido €: 960,62 x 2 unita full-time Ed €: 947,00 per n. 4 unita part.time a 24 ore		4.689,74
Indennità di comparto anno 2013		25.929,84
Quota oneri riclassificazione personale art. 7 comma 7 CCNL 31/3/99		1.181,63
Maneggio valori economico		350,00
Indennità di Turno della Polizia Municipale		27.000,00
Maneggio valori agente contabile di P.M.		350,00
Rischio personale servizi tecnici e personale esterno		5.049,75
Reperibilità servizi demografici		1.600,00
Indennità art. 17 lett. F) - obbligatoria		900,00
Indennità art. 17 lett. F) -		2.450,00
Produttività (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE AFFARI GENERALI		809,00
Produttività (art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE AFFARI FINANZIARI		457,08
Produttività (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE TRIBUTI		316,44
Produttività (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE LL.PP.		562,56
Produttività (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE URBANISTICA		70,32
Produttività (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE POLIZIA MUNICIPALE		386,76
Produttività (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE UFFICIO ESPROPRI		35,16

I.C.I.	4.500,00
Incentivo progettazione	3.000,00
Rimborso spese nottliche	5.000,00
	177.550,45

C. Di ~~*Di*~~ *Di* *Di*

COMUNE DI TRECASTAGNI

PROVINCIA DI CATANIA

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the lower right portion of the page. The signatures are stylized and vary in size and orientation, including a large one with a long vertical stroke and another with a circular flourish.

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	3
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
Art. 5 Conferenze di organizzazione	4
Art. 6 – Quantificazione delle risorse.....	4
Art. 7 – Strumenti di premialità	4
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	5
Art. 9 – Criteri generali.....	6
Art. 10 – Principi generali.....	6
Art. 11 – Indennità di turno.....	6
Art. 12 – Indennità di rischio.....	7
Art. 13 – Indennità di disagio	7
Art. 14 – Indennità maneggio valori.....	7
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. l ccnl 1.04.1999).....	7
Art. 16 – Indennità di reperibilità.....	9
Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)	9
Art. 18 – Personale comandato o distaccato	9
Art. 19 – Personale in gestione associata.....	9
Art. 20 – Piani di razionalizzazione.....	9
Art. 21 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).....	10
Art. 22(Pari opportunità e benessere organizzativo).....	10
Articolo 23 Formazione e aggiornamento professionale.....	10
Art. 24 Disposizioni finali.....	11

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ;
 - Sistema di Valutazione del personale;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione tra le parti.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente ,verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 Conferenze di organizzazione

Ad inizio anno i Responsabili di Settore, ricevuti gli indirizzi dall'Amministrazione sulla base del Piano della Performance, dovranno riferirli ai propri collaboratori tramite conferenze d'organizzazione e/o altre forme d'incontro che saranno ritenute opportune. Un'ulteriore conferenza, quale controllo dello stato d'attuazione degli obiettivi, dovrà essere convocata nel corso dell'anno e in ogni caso prima della verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

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

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- permessi per nascita di figli e lutto;
- permessi della Legge 104;
- permessi per donazione di sangue;
- congedo per maternità (obbligatoria)
- infortunio fino a 30 giorni.

4. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati..

Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del settore.
4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di settore.
6. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 11 – Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicinate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
L'indennità di cui all'art. 22 non è cumulabile con quella di cui al successivo comma 24 del CCNL del 14-09-2000

Art. 12 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente e sempre che siano effettivamente espletate le relative mansioni:
 - Giardinieri
 - Operatori addetti ai servizi esterni
 - Custode cimitero
 - Addetto alla cucina
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. (assenze per malattia)

Art. 13 - Indennità di disagio

L'indennità di disagio è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999. Non è cumulabile, per la stessa motivazione, con altre indennità. Attualmente è attribuita ai dipendenti con particolare articolazione dell'orario di lavoro nella misura mensile lorda pari a € 20,00.

Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ...", compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario

Art. 14 - Indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera pari ad € 1,55. L'indennità compete esclusivamente per le giornate di effettivo svolgimento del servizio di maneggio valori. Le parti danno atto che presso il Comune, esclusivamente l'economista è adibito al maneggio in via continuativa di valori. Altra unità di personale può essere adibita al maneggio di valori per periodi limitati e per ottemperare ad esigenze funzionali dell'Amministrazione.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)

Le indennità per specifiche responsabilità sono attribuite dipendenti della categoria B, C e D, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004.

La graduazione dell'indennità è rapportata ai seguenti criteri:

CRITERI PER LA PESATURE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILE D'UFFICIO

La gestione dell'ufficio comporta: max 10 punti

- il coordinamento di uno o due dipendenti	5 punti
il coordinamento di tre o più dipendenti	10 punti

Proposte di atti a rilevanza esterna(n° determinazioni, n° deliberazioni): max 10 punti

numero di atti a rilevanza esterna (n°determinazioni, deliberazioni) fino ad un massimo di 15	3 punti
Da n. 15 a n. 30	6 punti
oltre 30	10 punti

- Atti a rilevanza esterna sottoscritti direttamente dal responsabile d'ufficio: max 5 punti

Complessità delle attività e delle funzioni attribuite all'ufficio anche in riferimento alla variabilità delle decisioni e delle norme e conseguente esigenza di formazione e aggiornamento:

max10 punti

esercizio di attività e funzioni di ordinaria amministrazione con conseguente limitate esigenze formative	5 punti
esercizio di una pluralità di attività e funzioni che in parte esulano dall'ordinaria amministrazione con conseguente necessaria e costante attività formativa e di aggiornamento	10 punti

Responsabilità verso l'esterno

max 10 punti

limitate relazioni con i cittadini ed altre istituzioni	3 punti
relazioni frequenti con i cittadini ed altre istituzioni	6 punti
relazioni costanti e prevalenti con i cittadini ed altre istituzioni	10 punti

La compilazione della scheda relativa alla pesatura, nonché la quantificazione delle somme dovute al dipendente per lo svolgimento di specifiche responsabilità è effettuata dal responsabile del settore.

L'uniformità dei metodi valutativi è sottoposta al controllo del settore personale con il coordinamento del Segretario Comunale.

Art. 16 – Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per gli operai addetti della manutenzione.

E' quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno e in € 0,86 lordi l'ora.

Non compete durante l'orario di servizio e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).

La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità è effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.

Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Settore che provvederà alla sostituzione se per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio.

In tali casi l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

Non sarà corrisposto il compenso maturato per il turno di reperibilità qualora non si risponda alla chiamata; in tal caso potrà essere applicata la sanzione secondo le normative contrattuali vigenti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 20 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione

della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
- 4.1 risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
- 5.1 risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Art. 21 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

Art. 22 (Pari opportunità e benessere organizzativo)

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano trapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Articolo 23 Formazione e aggiornamento professionale

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali.

L'ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Art. 24 Disposizioni finali

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione tra le parti.

A vertical column of five handwritten signatures in black ink, arranged from top to bottom. The signatures are stylized and cursive, typical of legal documents. The top signature is the most prominent, followed by a smaller one, then a circular mark, and finally two more signatures at the bottom.



COMUNE DI TRECASTAGNI

Provincia di Catania

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO
INTEGATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE NORMATIVO TRIENNIO 2013/2015 ED
ECONOMICO ANNO 2013 (art.40 , comma 3 sexties , D.Lgs n. 165/2001 e
circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del
19/7/2012.**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato , ai sensi del (art.40 , comma 3 sexties , D.Lgs n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica , ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa

La relazione illustrativa e' composta di due distinti moduli:

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1)
- 2) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilita' con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale , modalita' di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali , altre informazioni utili (Scheda 1.2)

1.1 Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

1.2

Atto podromico	Delibera di indirizzo della Giunta Comunale nn. 118 del 22/5/2013, 138 del 7/6/2013, 222 del 22/10/2013, successivamente revocata, e 258 del 18/12/2013
----------------	---

		Delibera di autorizzazione alla stipula della Giunta Comunale n. 20 del 19/2/2014
Data di sottoscrizione		24/2/2014
Composizione della Delegazione	Trattante	<p>PARTE PUBBLICA</p> <p>DOTT.SSA GRASSO DOROTEA - SEGRETARIO COMUNALE – PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE</p> <p>DOTT.SSA BONANNO MARIA GRAZIA - RESPONSABILE TRATTAMENTO GIURIDICO DEL PERSONALE</p> <p>DOTT. RAGNO STEFANO - RESPONSABILE TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</p> <p>DOTT. SPAMPINATO GIUSEPPE - COMANDANTE DELLA POLIZIA MUNICIPALE</p> <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE (ELENCO SIGLE):</p> <p>CGIL FP</p> <p>CISL FPS</p> <p>UIL FPL</p> <p>CSA REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI</p> <p>DICCAP (Fenal Sulpm)</p> <p>R.S..U.</p> <p>N. 5 Dipendenti Comunali</p> <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE (ELENCO SIGLE):</p> <p>CISL FPS</p> <p>R.S.U. FIRMATARI</p> <p>Sgarlato Domenico</p> <p>Musumeci Raffaele</p> <p>Coco Angela</p> <p>Bonanno Frosaria</p> <p>Raciti Maria Stefania</p>

Soggetti Destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contatto		Interpretazione autentica dei contratti decentrati - Procedure di verifica e di organizzazione - Quantificazione delle risorse – Strumenti di premialita' e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie – Telelavoro – Piani di razionalizzazione - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Pari Opportunita' e benessere organizzativo- Formazione ed aggiornamento professionale Risorse decentrate anno 2013

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Intervento dell'Organo di Controllo Interno (Collegio dei Revisori dei Conti)	Controllo Interno	La certificazione dell'organo di Controllo Interno e' stata acquisita in data 19/2/2014
Attestazione degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		L'Ente ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrita', previsto dalla'rt. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 (Deliberazione G.M. n. 12 DEL 31/1/2014) L'Ente ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il Programma triennale per la Trasparenza ed il Piano di Prevenzione della corruzione, i curricula dei titolari di P.O. e le loro retribuzioni. I dati relativi a coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico e gli incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e a soggetti privati

1.2 Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilita' con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale , modalita' di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali , altre informazioni utili

A) ILLUSTRAZIONE DEL CONTRATTO NORMATIVO

Il Contratto collettivo decentrato integrativo e' stato stipulato a seguito delle decadenza di quello precedente, ormai vetusto. Stante le prescrizioni dell'art. 65 del D.Lgs n. 150/2009 gli Enti Pubblici del comparto Regioni ed Autonomie locali sono stati obbligati all'adeguamento dei contratti collettivi pena l'inapplicabilita' dei contratti stipulati prima del 15/11/2009.

Tutte le discipline sono state adeguate alla mutata impostazione contrattuale e legislativa e soprattutto alle modifiche apportate dal D.Lgs n. 150/2009.

Esame in dettagli degli articoli:

Art. 1 – 2 Evidenziano il quadro normativo e contrattuale , nonche' l'ambito di applicazione , la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.

Art. 3 – 5 Riguardano le verifiche sull'applicazione del contratto (cadenza almeno annuale), le procedure per l'interpretazione autentica, l'organizzazione dei conferenze organizzative

Art. 6 – 8 Disciplinano gli strumenti di premialita' e i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 9 Detta i criteri generali per l'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale

Art. 10 - 16 Evidenziano i principi generali , i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche particolari responsabilita'

Art. 17 - 23 Dettano disposizioni particolari in materia di: Telelavoro – Personale comandato, distaccato o in gestione associata – Piani di razionalizzazione – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Pari opportunità e benessere organizzativo – Formazione ed aggiornamento professionale.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DA PARTE DELL'IPOTESI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del fondo che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle risorse stabili troviamo:

- le progressioni orizzontali consolidate a tutto il 31.12.2012, istituto previsto dall'art. 5 del C.C.N.L.: del 31/3/1999 ed art. 17 comma 2 lett. b) C.C.N.L. 1/4/1999 l'indennità del personale educativo dell'Asilo nido, istituto previsto dall'art. 31 del C.C.N.L. 14/9/2000 e dall'art. 6 del C.C.N.L. del 5/10/2001
- l'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del C.C.N.L. 22/1/2004
- la riclassificazione degli agenti di P.M. in sesta qualifica funzionale ai sensi dell'art. 7 CCNL 31.03.1999 ed art. 17 comma 3 C.C.N.L. 1/4/1999

Tra le spese che hanno carattere di variabilità e quindi sono riconducibili alle risorse variabili vanno comprese:

- l'indennità di maneggio valori in favore dell'economista comunale e di un agente contabile di P.M. (tale istituto è previsto dall'art. 36 del C.C.N.L.: 14/9/2000
- l'indennità di turno Polizia Municipale in applicazione degli artt. 22 e 24 del C.C.N.L.: 14/9/2000
- l'indennità di rischio per i servizi tecnici svolti dal personale esterno. L'istituto è previsto dall'art. 37 del C.C.N.L.: 14/9/2000 e dall'art. 41 del C.C.N.L. del 22/1/2004).
- la reperibilità del personale dei servizi demografici L'istituto è disciplinato dall'art. 23 del C.C.N.L. 14/9/2000
- l'indennità ex art.17 lett. f) CCNL 1.04.1999 ed art. 36 comma 2 C.C.N.L. 22/1/2004
- Indennità art. 15 comma 1 e lett. K del C.C.N.L. 1/4/1999
- il rimborso spese notifiche (art. 15, comma 1, lett.K CCNL 1.04.1999

- la produttività' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 e da ultimo ai sensi del D.Lgs n.150/2009 (Decreto Brunetta)

Il compenso per il lavoro straordinario e' escluso dal fondo e costituisce un fondo unico a se stante non modificabile

Per l'annualita' 2013 le spese fisse sono ampiamente inferiori alle risorse stabili del fondo che vanno a finanziare anche le spese variabili. In tal modo viene garantito un corretto equilibrio del fondo stesso.

C) ILLUSTRAZIONE ED ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI PREMIALITA' E MERITOCRAZIA AI SENSI DEL D.LGS. N. 150/2009

Il CCDI sottoscritto prevede all'art. 8 che i compensi per la performance sono improntati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, con esclusione di appiattimento retributivo. Devono essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni, utilizzando il sistema di valutazione interno all'Ente

D) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI

Sulla base di una maggiore spinta alla meritocrazia l'obiettivo e' quello di legare l'attività del personale alla realizzazione dei programmi e dei progetti dell' Organo Politico. Tale attività che va misurata e controllata dagli Organi di controllo interno va valutata non solo in termini di economicità ed efficienza, ma anche in termini di efficacia con l'attenzione sia sui prodotti che sul grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività'.

Trecastagni, li 24 febbraio 2014

Il Vice Segretario

F.to Dott.ssa Bonanno Maria Grazia



**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNUALITA' 2013 (art.40 , comma 3 sexties , D.Lgs n. 165/2001 e circolare del
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/7/2012.**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato , ai sensi del (art.40 , comma 3 sexties , D.Lgs n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica , ha predisposto lo schema standard di relazione tecnico finanziaria da pubblicare unitamente alla relazione illustrativa:

La relazione tecnico finanziaria riguarda il contratto economico sottoscritto in data 24/2/2014 ed e' composta dai seguenti quattro distinti moduli:

- 1) La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa (suddivisa in 5 sezioni)
- 2) Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa
- 3) Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato nell'anno precedente
- 4) Compatibilita economica finanziaria e modalita' di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali di bilancio.

1.1 – Modulo 1 - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Per quanto concerne la determinazione delle risorse decentrate si e' ottemperato a quanto previsto dall'art. 31 comma 1 del C.C.N.L. 22/1/2004 che imponeva la rideterminazione delle risorse con effetto dal 31/12/2003 ed a valere per l'anno 2004. Il comma 2 del medesimo art. 31 faceva confluire in un unico importo (c.d. parte stabile del fondo) che restava confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi, tutte quelle risorse aventi carattere di certezza , stabilita' e continuita' determinate nell'anno 2003 secondo la previgente normativa contrattuale

Tale importo di parte stabile nell'anno 2004 veniva determinato in €. 156.364,90 (Nello specifico: €. 981,47 art. 14 comma 4 C.C.N.L. 1/4/1999 - €. 124.431,81 art. 15 comma 1 lett. a) C.C.N.L. 1/4/1999 - €. 16.303,27 art. 15 comma 1 lett. g) C.C.N.L. 1/4/1999 - €. 11.985,56 art. 4 comma 1 C.C.N.L. 5/10/2001 - €. 2.662,79 art. 4 comma 2 C.C.N.L. 5/10/2001).

1.1.1. Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di stabilita' e certezza

Per la determinazione delle risorse decentrate anno 2013, parte stabile, cosi' come nei precorsi anni dal 2004 in poi, e' stato confermato l'importo unico di €. 156.364,90 con l'incremento :

- di €. 7.064,98 ai sensi dell' art. 4 comma 2 C.C.N.L. 5/10/2001 (in riferimento alla retribuzione individuale di anzianita' degli assegni ad personam in godimento del personale cessato dal servizio per gli anni dal 2004 al 2009),
- di €. 8.497,68 ai sensi dell'art. 32 comma 1 del C.C.N.L. 22/1/2004 (incremento dello 0,62% del monte salari anno 2001.

DETERMINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013 PARTE STABILE		
RISORSE DECENTRATE STABILI 2003 RIDETERMINATE CON EFFETTO 31/12/2004 - C.C.N.L. 22/1/2004		156.364,90
incremento art. 4 comma 2 C.C.N.L. 5/10/2001 (anzianita' personale cessato dal servizio) anni 2004,2005, 2006, 2007 , 2008 e 2009		7.064,98
incremento 0,62% monte salari 2001 (1.370.593,00) art. 32 comma 1 C.C.N.L. 22/1/2004		8.497,68
RISORSE STABILI		171.927,56
RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. N. 78/2010 (VALORE MEDIO ANNO 2010 = 88) (VALORE MEDIO ANNO 2013 = 84,00) - VARIAZIONE PERCENTUALE TRA LE DUE MEDIE 4%		6.877,10
A) TOTALE RISORSE STABILI RIDOTTE		165.050,46

Detto fondo di parte stabile 2013 , costituito ed incrementato come sopra, decurtato della somma di €. 6.877,10 ai sensi dell'at. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 e della circolare MEF n. 12/2011, ammonta definitivamente ad €. 165.050,46.

Della costituzione dello stesso l'Organo Politico ne ha preso atto con atto G.M. n. 118/2013

1.1.2. Sezione 2 – Risorse variabili

Passando alla parte variabile del fondo l'art. 31 comma 2 del C.C.N.L. 22/1/2004 prevedeva la possibilità di integrare annualmente il fondo con importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali tra le quali l'art. 15 comma 1 lett. K del C.C.N.L. 1/4/1999.

A seguito di tali disposizioni legislative sono state inserite le risorse di:

- €. 4.500,00 (art. 31 comma 2 del C.C.N.L. 22/1/2004 - art. 15 comma 1 e lett. K del C.C.N.L. 1/4/1999) per recupero ici anni 2011 e pregressi , con previsione del 3% degli incassi da realizzare nel corso del c.a., quale incentivo al personale per l'attività di controllo, verifica ed accertamento.
- €. 5.000,00 (art. 31 comma 2 del C.C.N.L. 22/1/2004 - art. 15 comma 1 e lett. K del C.C.N.L. 1/4/1999) – Si tratta di un incentivo, previsto dall'art 54 C.C.N.L. 14/9/2000 e regolato, a livello di Ente, con deliberazione G.M. n. 66/2008, in favore del Messo Notificatore per le notifiche effettuate per conto di altri Enti ed il cui costo e' sostenuto da questi ultimi.
- €. 3.000,00 - art. 15 comma 1 e lett. K del C.C.N.L. 1/4/1999) (Incentivi progettazione)

RISORSE VARIABILI ANNO 2013	
ART. 15 COMMA 1 LETT. D (1/4/99) (Sponsorizzazioni)	
ART. 15 COMMA 1 LETT. k (1/4/99) (I.C.I.)	4.500,00
ART. 15 COMMA 1 LETT. k (1/4/99) (Incentivo progettazione)	3.000,00
ART. 15 COMMA 1 LETT. D (1/4/99) Rimborso spese notifiche)	5.000,00
ART. 15 COMMA 1 LETT. M (1/4/99) (Risparmi disciplina straordinario)	
ART. 15 COMMA 1 LETT. N (1/4/99) (camera di commercio)	
RISORSE AGGIUNTIVE BILANCIO COMUNALE ART. 15 COMMA 5 C.C.N.L. 1/4/99	
B) TOTALE RISORSE VARIABILI	12.500,00

In conclusione le risorse decentrate 2013, calcolate dai Responsabili del Settore Personale (Giur. ed Economico), Dott.ssa. Bonanno Maria Grazia e Dott. Ragno Stefano, ammontano ad €. 165.050,46 per la parte stabile e ad €. 12.500,00 per la parte variabile per un complessivo importo di €. 177.550,45.

1.1.3. Sezione 3- Eventuali decurtazioni dal fondo

Non e' stato necessario procedere ad ulteriori decurtazioni in quanto il fondo risulta inferiore a quello relativo all'anno 2012 che era pari ad €. 179.708,28

1.1.4. Sezione 4 – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di stabilita' sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.1.1. ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.1.3) pari ad €. 165.050,46
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.1.2 pari ad €. 12.500,00
- c) Totale fondo sottoposto a certificazione (determinato dalle due voci precedenti pari ad €. 177.550,45.

1.1.5 Sezione 5 - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna risorsa

1.2 – Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo e' destinato a restituire in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo , la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di CCDI

1.2.1 – Sezione 1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

**RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE NON
DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE ANNO 2013**

Progressione orizzontale consolidata a tutto il 31/12/2012	92.912,17
Indennita' personale asilo nido € 960,62 x 2 unita full-time Ed € 847,00 per n. n. 4 'unita' part.time a 24 ore	4.689,74
Indennita' di comparto anno 2013	25.929,84
Quota oneri riclassificazione personale art. 7 comma 7 CCNL 31/3/99	1.181,63
TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI	€ 124.713,38

1.2.2 – Sezione 2 - Destinazioni specificatamente regolate dal contratto e disponibili alla contrattazione integrativa

Con deliberazioni n. 118 del 22/5/2013, 138 del 7/6/2013, 222 del 22/10/2013, successivamente revocata, e 258 del 18/12/2013 la Giunta Municipale, dopo aver preso atto delle risorse come sopra determinate, ha fornito le direttive alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2013, in ordine alla ripartizione del fondo di che trattasi .

Sullo schema di ripartizione allegato alle deliberazioni G.M. succitate si e' svolta, in data 17/12/2013 un'apposita riunione per la contrattazione alla presenza della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, della Parte Sindacale e delle RSU, giusto verbale pari data .

In tale riunione , le parti hanno sottoscritto l'accordo procedendo alla ripartizione delle risorse come da sottostante schema:

RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE ANNO 2013	
Maneggio valori economo	350,00
Indennita' di Turno della Polizia Municipale	27.000,00
Maneggio valori agente contabile di P.M.	350,00
Rischio personale servizi tecnici e personale esterno	5.049,75
Reperibilita' servizi demografici	1.600,00

Indennita' art. 17 lett. F) - obbligatoria	900,00
Indennita' art. 17 lett. F) -	2.450,00
Produttivita' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE AFFARI GENERALI	809,00
Produttivita' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE AFFARI FINANZIARI	457,08
Produttivita' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE TRIBUTI	316,44
Produttivita' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE LL.PP.	562,56
Produttivita' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE URBANISTICA	70,32
Produttivita' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	386,76
Produttivita' (art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.04.1999 SETTORE UFFICIO ESPROPRI	35,16
I.C.I.	4.500,00
Incentivo progettazione	3.000,00
Rimborso spese notifiche	5.000,00
	€ 52.837,07

1.2.3. Sezione 3 – Eventuali destinazioni specificatamente ancora da regolare

Nessuna

1.2.4. Sezione 4 – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata sottoposta a certificazione

Questa Sezione riporta la sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) Totale delle destinazioni non disponibili alla contrattazione decentrata €. 124.713,38
- b) Totale delle destinazioni disponibili alla contrattazione decentrata €. 52.837,07
- c) Totale delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione decentrata sottoposta a certificazione €. 177.550,45

1.2.5. Sezione 5 - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna risorsa

1.2.6 - Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto del vincolo di carattere generale.

a) Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità (art. 31 CCNL 22/01/2004, Circolare Ragioneria generale dello Stato n.16 del 02/05/2012): L'ammontare delle risorse stabili pari ad €.165.050,46 è impiegato per destinazioni stabili per €. 124.713,38 e la somma che residua dopo tale utilizzo pari ad €. 40.337,08 finanzia le destinazioni variabili.

b) si attesta che gli importi destinati alla performance saranno corrisposti con criteri improntati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, con esclusione di appiattimento retributivo Dovranno essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni, utilizzando il sistema di valutazione interno all'Ente

1.3 Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

	ANO 2012	ANNO 2013
RISORSE STABILI	€. 170.208,28	€. 165.050,46
RISORSE VARIABILI	€. 9.500,00	€. 12.500,00
TOTALE FONDO		
SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€. 179.708,28	€. 177.550,45

1.4 – Modulo 4 - Compatibilita' economico finanziaria

Si conferma che le somme destinate nel fondo trovano copertura tra gli importi previsti quali spese di personale nel bilancio 2013 approvato con atto C.C. n. 124 del 27/12/2013. Le somme stanziati a titolo di risorse variabili sono state previste nella deliberazione G.M. n. 118/2013 e successivamente confermate con atto di Giunta n. 20/2014.

Trecastagni, li 24 febbraio 2014

Il Vice Segretario
F.to Dott.ssa Bonanno Maria Grazia

