

COMUNE DI MORIGERATI

PROVINCIA DI SALERNO

DELEGAZIONE TRATTANTE

Prot. n. 981 del 03/05/2016

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) ANNO 2014

Verbale di stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014.

In data 03/05/2016, alle ore 16,30, presso la Residenza comunale, si sono riunite, a seguito di convocazione prot. n. 905 del 22/04/2016, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014, in attuazione della disciplina prevista al Titolo II – Capo I “Relazioni sindacali” del C.C.N.L. 22 gennaio 2004.

Le delegazioni trattanti sono rappresentate dai seguenti componenti:

per la parte pubblica:

| | |
|----------------------------|----------------------------------|
| Avv. Marianna Masella | Segretario comunale |
| Sig. Antonio Elia Pugliese | Responsabile Area Amministrativa |
| Dott.ssa Vincenzina Prota | Responsabile Area Finanziaria |
| Geom. Giuseppe Ferrigno | Responsabile Area Tecnica |

per la parte sindacale:

| | |
|-------------------------|---------|
| Sig.ra Antonietta Melle | CGIL FP |
| Sig. Miro Amatruda | CISL FP |
| Sig. Giuseppe Russo | UIL FPL |
| Sig. Annamaria Carloni | R.S.U. |

L'avv. Marianna Masella, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, giusta delibera n. 96 del 21/11/2013, assume la presidenza della riunione.

Risultano assenti, per la parte pubblica, il Responsabile dell'Area Tecnica, Geom. Giuseppe Ferrigno, e, per la parte sindacale, il rappresentante CGIL FP.

Ritenuto di dover addivenire ad una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo;

Le parti approvano il seguente **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**:

PARTE NORMATIVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

1. 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;
 2. 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
 3. 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
 4. 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
 5. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 08/07/1998;
 6. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).
 3. Le parti si danno reciproco atto, altresì, dell'entrata in vigore della Legge 7 agosto 2012, n. 135, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95: Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini, nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario, il cui art. 2, comma 19, dispone: "*Nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del presente decreto è comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi*".

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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2014 e sino al 31 dicembre 2014;
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.
4. 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, 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 unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 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, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

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

Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite 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;
2. Le parti convengono che fino alla stipulazione del prossimo C.C.N.L. non trova applicazione il sistema di valutazione in “fasce di merito”. Tuttavia, conformemente a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 31, comma 2 e 19, comma 6 del D.Lgs. 150/2009, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011, “deve essere garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio”.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 6 – 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. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, vengono definite le risorse – se disponibili – da destinare all’istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello di valutazione.
4. Le parti convengono comunque 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.

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

Art. 7 – 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario/Responsabile, incaricato di p.o.
5. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l’erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario/Responsabile, incaricato di p.o.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 8 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Funzionari/Responsabili, incaricati di p.o.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 9 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario/Responsabile incaricato di P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. È di competenza di ciascun Responsabile, incaricato di p.o., attribuire gli incarichi che comportano specifiche responsabilità con atto formale, tenendo conto sia dei vincoli dettati dai CCNL sia delle quantità di risorse finanziarie a disposizione per questa finalità.
4. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili, incaricati di p.o., provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
5. L'importo dell'indennità per specifiche responsabilità, che può arrivare ad un massimo di euro 2.500 (duemilacinquecento) annui lordi, viene graduato ed attribuito, nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, dal competente Funzionario/Responsabile incaricato di p.o. al cui settore il dipendente è assegnato, secondo i criteri di cui al regolamento vigente nell'ente.
6. In relazione al principio generale di cui all'articolo 9, comma 9 del presente contratto, l'indennità di cui al presente articolo si attribuisce per intero ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno; viene proporzionalmente ridotta per i dipendenti in part-time.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.
8. L'indennità viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità, non viene ridotta in caso di assenze per ferie, permessi e malattia. In ogni caso essa è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art- 10- Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

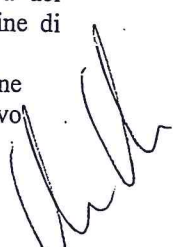
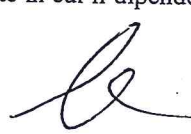
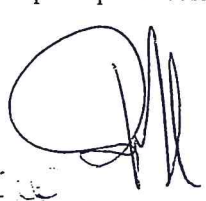
1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.



4
R. N. E.



CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 11.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006); (art.13- bis, D. L. 90/2014, conv. in L. n. 114/2014);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);(art.13- bis, D. L. 90/2014, conv. in L. n. 114/2014);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile incaricato di P.O. del Settore competente, nei limiti delle risorse eventualmente disponibili.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 12 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 13 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

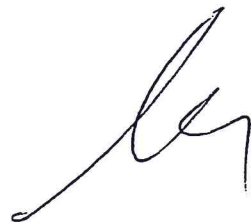
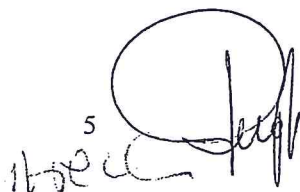
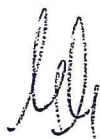
Art. 14 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 – Norma finale

1. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si fa rinvio alle vigenti norme di Legge ed ai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni-enti locali.



PARTE ECONOMICA

Il Presidente della Delegazione trattante relaziona sulla costituzione definitiva e approvazione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2014, giusta relazione del Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria, prot. N. 2786 del 31/12/2014.

Interviene il Responsabile del Settore Finanziario, dott.ssa Vincenzina Prota, la quale produce la seguente dichiarazione, di cui alla nota prot. n. 167 del 28/01/2016:

"Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo al prot. 2292 del 20/10/2015; Vista la richiesta del revisore dott. Andrea Castaldo di chiarimenti in merito all'ipotesi di contratto prot. 2348 del 27/10/2015;

Vista la lettera delle FPS CISL di richiesta chiarimenti sul riporto delle economie prot. 2470 del 02/11/2015;

Considerato che l'ufficio ha ritenuto opportuno chiedere approfondimenti in materia al consulente che ha ricostruito il fondo per il corretto riporto delle economie e del lavoro straordinario;

Vista la pec di chiarimenti della Dott.ssa Catia Santamaria del 06/01/2016 con la quale afferma quanto segue:

1) le risorse di parte variabile del fondo salario accessorio posso essere utilizzate solo nell'anno in cui sono state stanziare e non possono essere riportate nel fondo dell'anno successivo come economie. vi riporto un contributo pubblicato su una nota rivista specializzata

La Corte dei Conti, sezione regionale Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 280/2013/PAR del 26 novembre 2013, risponde alla Provincia di Bologna circa:

"... l'an e il quomodo dell'utilizzabilità delle risorse decentrate destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (CCNL 1/4/1999 relativo al comparto Regioni ed Autonomie locali, art. 17, comma 2, lett. a); se cioè: 1) le risorse non impiegate nell'anno rispetto a quelle stanziare per il relativo esercizio allo scopo di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi possano trovare ulteriore erogazione - stabilendo, ad esempio, criteri di selettività e di riconoscimento al merito nell'ambito della contrattazione decentrata -, ovvero se debbano considerarsi non più disponibili ad un'ulteriore erogazione una volta che, destinate allo scopo, non risultino essere state utilizzate interamente per effetto di valutazioni non positive; 2) abbia o meno rilevanza la loro iniziale destinazione stabilita nel Fondo annuale delle risorse decentrate a seconda che si tratti di risorse dirette ad incentivare i progetti di produttività (risorse inserite nella parte stabile del Fondo) ovvero di risorse destinate a riconoscere l'incremento delle prestazioni del personale in caso di progetti per l'attivazione di nuovi/migliori servizi a sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL citato". La sezione evidenzia che l'ARAN (parere n. 23668 del 30 ottobre 2012) e la Ragioneria generale dello Stato (circolare n. 25 del 19 luglio 2012) hanno chiarito la portata e gli effetti dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999, quale disposizione negoziale oggetto del quesito.

Ripresi i contenuti della clausola negoziale ed i passaggi fondamentali dei precitati parere/circolare, si esprime sui quesiti, come segue:

- "... può essere data risposta positiva al primo quesito, con la precisazione che la destinazione al nuovo anno delle risorse residue potrà consentire la loro riattribuzione nell'anno successivo, esclusivamente per fini di produttività, previa, se ritenuto, la ridefinizione dei criteri di premialità in sede di negoziazione decentrata";
- "Quanto al secondo quesito, deve ritenersi che presenta rilevanza la iniziale destinazione stabilita nel Fondo annuale delle risorse decentrate a seconda che si tratti di risorse dirette ad incentivare i progetti di produttività (risorse inserite nella parte stabile del Fondo) ovvero di risorse destinate a riconoscere l'incremento delle prestazioni del personale in caso di progetti per l'attivazione di nuovi/migliori servizi ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL citato. Infatti in tale ultimo caso come anche in quello di cui alla previsione di cui al comma 2 del medesimo art. 15, presenta rilevanza il carattere annuale della destinazione delle risorse per premiare la realizzazione, ad esempio, di un progetto: sicchè i risparmi delle risorse variabili, provenienti essenzialmente dal non pieno raggiungimento di obiettivi specifici o riorganizzazioni (v. commi 2 e 5 dell'articolo 15 del Ccnl 1.4.1999), vanno in economia del bilancio dell'ente".
- "Deve aggiungersi che i risparmi derivanti dalla parte stabile del salario accessorio potranno essere utilizzati, ma limitatamente all'anno successivo alla loro formazione, a titolo di 'risorse variabili' e non stabili, poiché, appunto, originano da un risparmio, presumibilmente non ripetibile di anno in anno".

Corte dei Conti Emilia Romagna, delibera n 280-2013

2) in merito al secondo punto e quindi alle risorse destinate a remunerare il lavoro straordinario, va ribadito quanto già riferito nella relazione anche per le altre economie del fondo stesso. le economie riportate nel fondo sono un dato indicativo che va rettificato a seguito dello svolgimento della contrattazione decentrata che va effettuata anno per anno e solo all'esito di tale procedura potranno determinarsi le risorse non utilizzate di parte stabile. il lavoro straordinario può essere portato ad economia se non utilizzato ma solo nell'anno successivo. Quindi più in generale non sarà possibile cumulare le economie dei singoli anni e riportarli nel 2014 o addirittura nel 2015. Si ripete con forza che la contrattazione va chiusa anno per anno, ora per allora.

Tanto premesso, attesa la ricostruzione del fondo riportato in determina n. 187 del 29/12/2014, si comunica che ai fini del corretto riporto delle economie degli anni pregressi occorre effettuare la contrattazione decentrata anno per anno."

La Responsabile del Settore Finanziario, dott.ssa Vincenzina Prota, evidenzia che le risorse variabili delle annualità pregresse (anni 2011-2012-2013), non utilizzate nei rispettivi anni di riferimento, costituiscono economie di bilancio.

non potendo essere distribuite. Le risorse stabili, invece, afferenti alle stesse annualità possono essere distribuite al personale nel rispetto del vigente C.C. D. I., secondo le disponibilità di bilancio.

Le parti sindacali prendono atto della dichiarazione del Responsabile del Settore Finanziario. Successivamente, la delegazione trattante procede al riparto delle risorse:

- ANNO 2011: INDENNITA' DI RISCHIO €. 1.440,00;
INDENNITA' DI DISAGIO €. 1.384,08;
UTILIZZO APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE €. 852,23;
SPECIFICHE RESPONSABILITA' 500,00;
FONDO PRODUTTIVITA' €. 1.114,69, con quota teorica pro-capite pari a €. 159,24;
- ANNO 2012: INDENNITA' DI RISCHIO €. 1.440,00;
INDENNITA' DI DISAGIO €. 1.384,08;
UTILIZZO APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE €. 852,23;
SPECIFICHE RESPONSABILITA' 500,00;
FONDO PRODUTTIVITA' €. 1.114,69, con quota teorica pro-capite pari a €. 159,24;
- ANNO 2013: INDENNITA' DI RISCHIO €. 1.440,00;
INDENNITA' DI DISAGIO €. 1.384,08;
UTILIZZO APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE €. 852,23;
SPECIFICHE RESPONSABILITA' 500,00;
FONDO PRODUTTIVITA' €. 1.114,69, con quota teorica pro-capite pari a €. 159,24;

Le delegazioni trattanti, presenti, prendono atto della costituzione definitiva e approvazione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2014, giusta relazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria, rilevando:

- che detto fondo, determinato in ossequio alla vigente normativa, ammonta complessivamente a €. 25.954,07 e risulta così composto:

| | |
|--|---------------------------------------|
| Risorse decentrate stabili | €. 18.463,17 |
| Risorse decentrate variabili | €. 2.488,98 inc. prog. €. 4.000,00 |
| Totale fondo risorse decentrate anno 2014 | €. 24.952,15 |
| Lavoro straordinario | €. 1.001,92 |

Pertanto, il Fondo complessivo da utilizzare nell'anno 2014 risulta pari ad €. 25.954,07;

- che le risorse decentrate stabili, allo stato, risultano già assorbite per €. 12.730,74 per le seguenti causali:

| | |
|--|---------------------|
| Progressioni economiche orizzontali (anni precedenti) (Art. 17, comma 2 lettera b, CCNL 01/04/1999) (Art. 34, comma 1, CCNL 22/01/2004) (Art. 35, comma 3, CCNL 22/01/2004) | €. 9.048,06 |
| Indennità di comparto (quota a carico Fondo) (Art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004) | €. 3.682,68 |
| Risorse decentrate stabili già contratte negli anni precedenti | €. 12.730,74 |

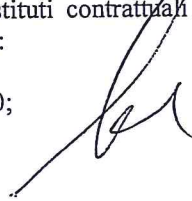
- che restano ancora da destinare per l'anno 2014 risorse decentrate stabili e variabili ammontanti a complessivi €. 8.221,41, cui si aggiungono €. 1.001,92, per lavoro straordinario:

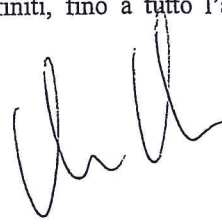
| | |
|--|---------------------|
| Risorse decentrate stabili residue | €. 5.732,43 |
| Risorse decentrate variabili | €. 2.488,98 |
| Risorse decentrate variabili finalizzate ad incentivi lavori pubblici | €. 4.000,00 |
| Lavoro straordinario | €. 1.001,92 |
| Fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa 2014 | €. 13.223,33 |

Le organizzazioni sindacali CGIL FP e UIL FPL invitano l'Amministrazione al rispetto del Contratto decentrato vigente, pertanto, propongono che vengano liquidati gli istituti contrattuali ivi definiti, fino a tutto l'anno 2014, prevedendo per quest'ultima annualità la seguente ripartizione:

- ANNO 2014: INDENNITA' DI RISCHIO €. 1.440,00;









INDENNITA' DI DISAGIO € 4.273,48;
UTILIZZO APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE € 1.704,46;
SPECIFICHE RESPONSABILITA' € 500,00;

Rilevato che l'ipotesi definita dalle parti tiene conto delle direttive impartite con deliberazione di G.C. n. 91 del 28 settembre 2015, secondo le quali occorre a) confermare, nei limiti delle risorse assegnate, gli istituti fissi e ricorrenti finanziati con la quota del fondo previsto per le risorse stabili; b) confermare, per garantire il continuo e regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, gli istituti del rischio e del disagio/funzioni plurime, nel rispetto delle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti, facendo riferimento non alla generica appartenenza ad una categoria e/o profilo professionale, ma ad un'attribuzione concreta di specifica responsabilità, effettivamente esercitata ed accertata dal responsabile del servizio;

Visto la nota Aran prot. n.0019932/2015 del 18/06/2015, avente ad oggetto "risorse destinate alla contrattazione integrativa", che testualmente riporta in merito alla corretta applicazione della disciplina dell'Art. 15, comma 5 del CCNL del 01/04/1999:

"[...]

- le risorse stanziati possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; sulla base delle indicate lettura interpretativa, si ritiene che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di performance organizzativa di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio);
- nel particolare caso in cui l'incremento delle risorse sia collegato ad un obiettivo di miglioramento qualitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale erogate all'interno dei stessi, per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità, il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale) è direttamente ed immediatamente verificabile, anche su base mensile; infatti, esso si identifica, puramente e semplicemente, con l'accertamento, riferito a tale arco temporale, delle maggiori prestazioni effettivamente rese dal personale, nell'ambito dell'organizzazione per turni o del servizio di reperibilità introdotti, secondo le caratteristiche di tali istituti come fissati dalla disciplina contrattuale;"

Visto, altresì, l'orientamento applicativo Aran RAL_1714, in merito agli istituti del trattamento accessorio del personale che devono essere necessariamente finanziati con le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ai sensi dell'art.31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, rappresentati esclusivamente da:

"a) la progressione economica orizzontale, di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999;

b) la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative negli enti con dirigenza nonché negli enti privi di dirigenza diversi dai comuni e dalle unioni di comuni, per i quali trova applicazione la disciplina dell'art.11 del CCNL del 31.3.1999;

c) la quota dell'indennità professionale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 ed all'art.6 del CCNL del 5.10.2000;

d) la quota dell'indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4, lett.b e c, del CCNL del 22.1.2004.

[...] oneri per il finanziamento per la riclassificazione di alcune categorie di personale, secondo le previsioni del CCNL del 31.3.1999."

Considerato che le risorse sopra quantificate verranno distribuite non in maniera indifferenziata ma sulla base di un concreto e tangibile svolgimento delle prestazioni da parte del personale, afferenti ai suddetti istituti contemplati, verificabile su base temporale, nell'ambito dell'organizzazione, secondo gli istituti fissati dalla disciplina contrattuale e sopra riportati;

Le parti, quindi;

Visto il precedente Verbale sottoscritto in data 19/11/2012, relativo alla contrattazione per l'anno 2010, recepito con deliberazione di Giunta Comunale n. 92/2012;

Vista la deliberazione di G.C. n. 37 del 27.04.2016, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, per le annualità di riferimento dei verbali, redatti in data 03.03.2016, prot. nn. 425 e 426;

SOTTOSCRIVONO

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014.




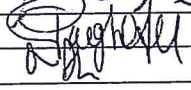
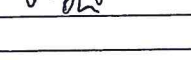
8

Si dà atto che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.), contenente in allegato la relazione di costituzione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2014, è stato sottoposto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al Revisore dei Conti, al N.I.V. ed alla Giunta Comunale, per quanto di rispettiva competenza.

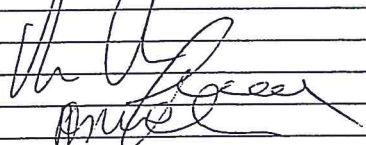
La riunione termina alle ore 16,40.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

La delegazione trattante di parte pubblica

| | | | |
|----------------------------|----------------------------------|-------|---|
| Avv. Marianna Masella | Segretario comunale | firma |  |
| Sig. Antonio Elia Pugliese | Responsabile Area Amministrativa | firma |  |
| Dott.ssa Vincenzina Prota | Responsabile Area Finanziaria | firma |  |
| Geom. Giuseppe Ferrigno | Responsabile Area Tecnica | firma | |

Delegazione trattante di parte sindacale

| | | | |
|--------------------------|---------|-------|---|
| Sig. ra Antonietta Melle | CGIL FP | firma |  |
| Sig. Sig. Miro Amatruda | CISL FP | firma | |
| Sig. Giuseppe Russo | UIL FPL | firma | |
| Sig. Annamaria Carloni | R.S.U. | firma | |