

COMUNE DI MORIGERATI

PROVINCIA DI SALERNO

DELEGAZIONE TRATTANTE

Prot. n. 989, del 03/05/2016

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) ANNO 2015

Verbale di stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015.

In data 03/05/2016, alle ore 16,45, 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 2015, 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.n.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.n.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.n.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. n.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;
 7. ogni altra disposizione normativa sopravvenuta.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs.n.150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs.n.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.n.165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs.n.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 2015 e sino al 31 dicembre 2015;
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 – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – 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.
2. Sino al 31 dicembre 2015 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è privilegiata la progettualità specifica collegata alla realizzazione di progetti mirati ad obiettivi che soddisfino alcune esigenze prioritarie dell'Amministrazione;
 - b) Compenso per specifiche Responsabilità ed Indennità di rischio personale operaio (Art. 17, comma 2 lettere d ed f, CCNL 01/04/1999);

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

Art. 7 – 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, 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;
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 III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – 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.n.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.

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

Art. 9 – 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. 10 – 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. 11 – 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- 12- 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.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – 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. n.90/2014, conv. in L. n. 114/2014) (art.93 commi 7, 7 -bis, 7 -ter, 7 -quater e 7 - quinquies D.Lgs. 163/2006);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);(art.13- bis, D. L. n.90/2014, conv. in L. n. 114/2014)(art.93 commi 7, 7 -bis, 7 -ter, 7 -quater e 7 - quinquies D.Lgs. 163/2006);
 - 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. 14 – 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. 15 – 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. 16 – 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. 17 – 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

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 2015, giusta relazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria, rilevando:

- chedetto 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 2015	€ 24.952,15
Lavoro straordinario	€ 1.001,92

Pertanto, il Fondo complessivo da utilizzare nell'anno 2015 risulta pari ad € 25.954,07;

- che le risorse decentrate stabili, allo stato, risultano già assorbite per € 9.489,89 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)	€ 6.181,49
Indennità di comparto (quota a carico Fondo) (Art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004)	€ 3.308,40
Risorse decentrate stabili già contratte negli anni precedenti	€ 9.489,89

- che restano ancora da destinare per l'anno 2015 risorse decentrate stabili e variabili ammontanti a complessivi € 15.462,41, cui si aggiungono € 1.001,92, per lavoro straordinario:

Risorse decentrate stabili anno 2015	€ 8.973,28
Risorse decentrate variabili anno 2015	€ 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 2015	€ 16.464,33

Le organizzazioni sindacali CGIL FP e UIL FPL invitano l'Amministrazione al rispetto del Contratto decentrato vigente e le parti concordano che vengano liquidati gli istituti contrattuali ivi definiti, fino a tutto l'anno 2015, prevedendo per quest'ultima annualità la seguente ripartizione:

- ANNO 2015: INDENNITA' DI RISCHIO € 1.440,00;
INDENNITA' DI DISAGIO € 4.273,48;
COMPENSI DI PRODUTTIVITÀ € 5.248,85;
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ € 500,00;

Rilevato che l'ipotesi definita dalle parti tiene conto delle direttive impartite con deliberazione di G.C. n. 19 del 29 febbraio 2016;

Per l'annualità in corso, le parti concordano di applicare l'istituto delle Progressioni economiche ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs n. 150/2009, secondo la normativa contrattuale vigente, ai fini dell'esclusiva valutazione del personale in servizio, mediante il sistema di valutazione della performance approvato, con apposito atto regolamentare. I benefici economici derivanti decoreranno dall'annualità successiva a quella di valutazione (ovvero gennaio 2016), in misura non superiore al 50% degli aventi diritto, arrotondato all'unità, e nei limiti delle risorse stabili disponibili.

Le parti concordano di rivedere, con apposito atto regolamentare, i criteri attributivi dell'istituto delle specifiche responsabilità, impegnandosi, altresì, ad adeguare la normativa contrattuale decentrata alle prescrizioni del D. Lgs. n. 150/2009.

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,

7
A. N. P. O. /

MA

all

Visto il precedente Verbale sottoscritto in data 03/03/2016, relativo alla contrattazione per l'anno 2015;

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 2015.

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 2015, 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.

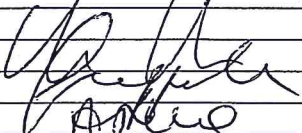
La riunione termina alle ore 16,50.

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	