

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

In data 22 dicembre 2017 presso la residenza Municipale del Comune di Ricigliano ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente Segretario Comunale dott.ssa Paola Dello Iacono

Componenti: dott.ssa Mariapia Carleo

La delegazione sindacale provinciale rappresentativa all'interno dell'ente:

Organizzazione sindacale FP-CGIL Pasquale Fernicola

Organizzazione sindacale CISL-FP Miro Amatruda

Organizzazione sindacale UIL-FPL Carlo Astone

R.S.U. Comune di Ricigliano Cristoforo Donato Bagnuolo

R.S.U. Comune di Ricigliano Vincenzo Giglio

R.S.U. Comune di Ricigliano Onofrio Pascente

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2017 nel rispetto delle Direttive impartite dalla Giunta Comunale con delibera n. 56 del 07.12.2017

Art. 1

Premessa

Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;

- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi ai vari istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ricigliano e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Il presente contratto ha validità per l'anno 2017 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Individuazione delle risorse decentrate

Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale, nella persona del Responsabile del Servizio Finanza e Contabilità, con determinazione n. 313 del 28.11.2017 integrata, poi, con determinazione n. 319 del 05.12.2017.

Art. 5

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo risulta costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

Art. 6

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate già e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2017 così suddiviso tra i diversi istituti:

AMMONTARE FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PERFORMANCE	
ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTO
INDENNITA DI COMPARTO	6.667,80
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	11.758,43
INDENNITA DI RISCHIO	1.080,00
INDENNITA DI TURNO E MAGGIORAZIONE ORARIO	6.118,17
INDENNITA PER ATTIVITA DISAGIATE	1.080,00
INDENNITA PER PARTICOLARI E SPECIFICHE RESPONSABILITA' (lett. i e f)	2.900,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	1.848,78

PM

3

TOTALE DESTINAZIONE FONDO	31.453,18
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	2.065,83
TOTALE FONDO	33.519,01

Art 7

Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2017 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 2.065,83.

Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT). Rientrano, invece, le risorse necessarie per compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali per l'elezione del Sindaco e dei consiglieri comunali.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Se necessario, le parti s'incontreranno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

for FPEGH
CHB

CISCOF
for

PM

@

Art. 8

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, le risorse indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. In applicazione dell'art. 4 comma 2 lett c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g)".

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le attività svolte:

- in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e prevalente nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/funzioni;
- per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, prevalente nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo lordo mensile di € **30,00**.

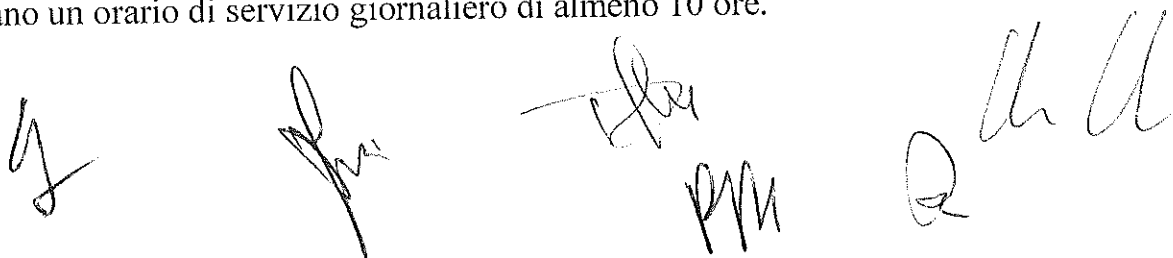
Art. 9

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL 14.09.2000, in particolare:

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, 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.



I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Considerato che è stato istituito il turno per il seguente Servizio: Polizia Municipale

SERVIZIO IN TURNO E LAVORO FESTIVO	N. ADETTI	SOMMA PREVISTA
POLIZIA MUNICIPALE	3	6.118,17

Art. 10

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno festivo di cui all'art. 24 del CCNL del 14.09.2000 sono inglobate nella indennità di turno

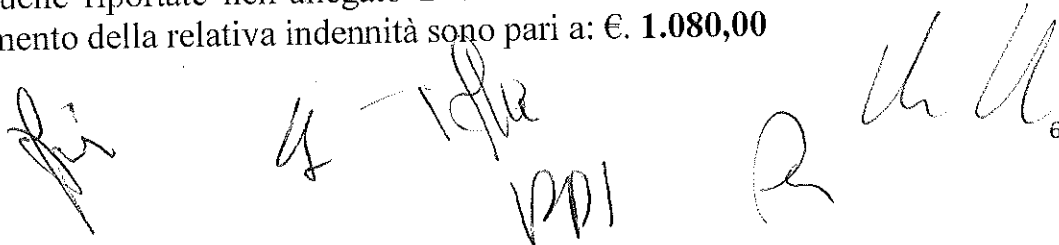
Art. 11

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

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

- al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono quelle riportate nell'allegato B del DPR 347/83 e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono pari a: € **1.080,00**



Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che il personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

Le parti convengono di stanziare **€ 2.600,00** per retribuire le specifiche responsabilità connesse ad attività di pubblicazione degli atti dell'ente, di assistenza agli organi politici, di trattamento dei dati della videosorveglianza, di coordinamento della polizia locale e di supporto all'ufficio tributi. Ai fini della quantificazione dell'indennità per ciascuna specifica responsabilità si fa riferimento all'apposita scheda già approvata in calce al ccdi parte normativa anni 2015-2017.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

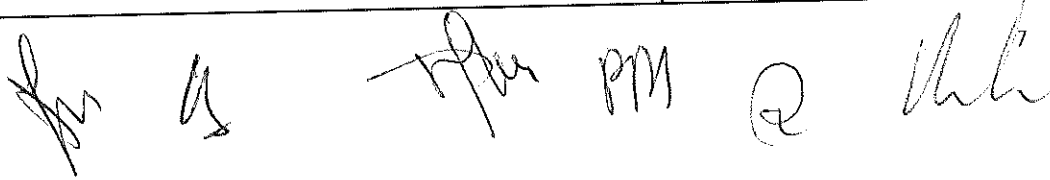
Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle particolari responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 0,00
b) Ufficiale elettorale	€ 0,00



c) Responsabile di tributi	€ 0,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€ 0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L.112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

L'importo complessivo da destinare alla corresponsione di tale indennità è di €.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 14

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e sono quantificate in €. 1.848,78.

Le parti convengono che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2015-2017 aggiornato al D.lgs. 150/2009 – Parte normativa, gli incentivi legati alla performance individuale e collettiva saranno erogati in virtù di apposita valutazione delle prestazioni individuali operata dal competente Responsabile in applicazione dei criteri definiti in apposita scheda contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'ente approvato con D.G. n. 68 del 24/11/2016.

Art. 15

Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo il caso in cui siano sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

FP E GL
C. B.
J. L.

CISL & P. U. A.

PM

R