

COMUNE DI OMIGNANO
PROVINCIA DI SALERNO
VIA EUROPA, 16 - OMIGNANO (SA)
TEL 0974-836020 FAX 0974-854006 C.F. 03515940652
www.comuneomignano.it e-mail anagrafe.omignano@virgilio.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DI COMPARTO OMIGNANO
TRIENNIO NORMATIVO 2020-2022**

Parte Pubblica

Presidente

Carmen Di Sevo

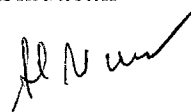
Organizzazioni Sindacali

CGIL – FP

Alfonso Rianna

CISL – FP

Miro Amatruda



Componente

*Ferrazzano
Salvatore*

Componente

Pasquale Giordano

Premessa

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Omignano, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile.

2. La presente intesa viene stipulata nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego e delle limitazioni cui è sottoposta dalla normativa vigente. Le parti sono altresì consapevoli della necessità del superamento della logica di utilizzo degli istituti contrattuali come strumento compensativo della riduzione del potere di acquisto delle retribuzioni, e del necessario indirizzo verso le effettive esigenze organizzative e di corretta gestione delle servizi.

3. L'evoluzione in atto rappresenta anche un'occasione irrinunciabile soprattutto in considerazione degli importanti passi effettuati dal Comune di Omignano, che ha introdotto nuovi modelli di gestione e valutazione della *performance* orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e verso sistemi meritocratici ed alla differenziazione della valutazione.

4. 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, come segue:

a) il sistema delle 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) gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto sono:

favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla realizzazione dei processi, alla riduzione dei costi ed allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo secondo la logica della direzione per obiettivi favorendo la capacità di conseguire risultati;

accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;

accrescere l'efficienza e l'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

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) le linee di indirizzo impartite dall'Amministrazione applicabili alla contrattazione decentrata del personale di comparto, anno 2020, sono le seguenti:

a. la contrattazione, sia per quanto riguarda le materie che ne sono oggetto, sia per i relativi termini e procedure, dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;

b. la contrattazione integrativa deve operare nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione;

c. l'ambito di operatività della contrattazione dovrà essere conforme alla ridefinizione operata dal D.Lgs. 150/2009, il quale ha previsto da un lato la possibilità di derogare alla disciplina legislativa solo nella misura in cui ciò sia espressamente consentito dalla legge, e dall'altro ha conferito carattere imperativo alle disposizioni del D.Lgs. 165/2001 con la previsione della sostituzione automatica delle clausole difformi con quelle imperative derogate;

Am. in
U. del

d. il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;

e. dovrà essere posta particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;

f. dovranno essere rese indisponibili alla contrattazione le quote relative alle indennità di comparto, alle progressioni orizzontali già attribuite e non cessate;

g. i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, 2° comma, lettera a), del CCNL 01.04.1999 devono escludere la distribuzione a pioggia di risorse e devono prevedere l'erogazione dei compensi per la produttività solo al termine del processo di valutazione individuale in modo conforme al sistema di misurazione e valutazione adottato con provvedimento giuntale ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009;

h. ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alle lettere d) ed e) del comma 2 dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 la delegazione trattante dovrà individuare le attività che comportano rischio e/o disagio. La delegazione dovrà evitare di corrispondere indennità diverse per lo stesso motivo non potendo la stessa condizione di lavoro legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa;

i. ai fini della erogazione delle indennità di cui alla lettera i) del comma 2 dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, introdotto dall'art. 36, comma 1 del CCNL 22.01.20014 la delegazione trattante dovrà conformarsi in modo rigoroso alla previsione del CCNL;

j. ai fini della erogazione delle ulteriori indennità previste dal CCNL la delegazione trattante di parte pubblica dovrà conformarsi alle previsioni della contrattazione nazionale sia con riferimento all'entità che con riferimento alle modalità per il riconoscimento.

5. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

DISL FP


FPCGIL


TITOLO 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.

□ 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;

□ D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4/3/2009, 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. n. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, 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 4/3/2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

□ D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articoli 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

□ Legge n. 147/2013 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)”, in particolare l'articolo 1, commi da 452 a 456;

□ D.L. n. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014 “Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche”, in particolare l'art. 4, commi 1 e 3;

□ D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, in particolare articoli 9, 13 e 13 bis;

□ Il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

□ Il Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Omignano;

□ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009 – CCNL 2016/2018.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., 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 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. n. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Omignano, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.

3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal **1 gennaio 2020**, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto

FP
AM

CSL FP
W

decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

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.

Art. 4 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

- a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- b) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
- c) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione delle risorse per l'anno 2020, con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004, è avvenuta con determinazioni dirigenziali n. 63 del 15/12/2020 e n. 66 del 22/12/2020, è pari a €. 23.852,43 di cui ancora da contrattare per €. 16.434,07:

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

- a) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate necessarie.
- b) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.

DESTINAZIONI CONTRATTATE SPECIFICAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

- tipologia dei servizi erogati;
- estensione temporale di erogazione degli stessi;
- numero di personale addetto e categoria di inquadramento;
- organizzazione dei servizi su turni;
- assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità.

CISL FP
[Handwritten signature]

7120014
[Handwritten signature]

Le risorse decentrate finanziano:

- Indennità per responsabilità procedimento servizi demografici/amministrativi - specifiche responsabilità articolo 17 comma 2 lett. f del ccnl 1.4.99;
- Risorse destinate alla premialità individuale;
- Progressioni orizzontali;
- Fondo art. 67, comma 3 CCNL, art. 113 D.Lgs. 50/2016;
- Lavoro straordinario – Indennità servizi esterni P.L.;
- Reperibilità – Indennità di rischio.

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 7 – Reperibilità

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2020.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in €. 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato e comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato, di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;
 - f) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione;
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta. L'indennità di che trattasi viene erogata agli aventi diritto, dopo apposita rendicontazione dell'attuazione del piano di reperibilità.

ART. 8 – LAVORO STRAORDINARIO

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2020
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere trattate come misura eccezionale, vanno preventivamente autorizzate. Non spettano agli incaricati di PO.

Art. 9 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2020.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'alt. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente ulteriori rispetto a quelli propri delle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti particolari responsabilità, ulteriori rispetto a quelli propri della categoria con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.
2. Per ogni dipendente l'indennità massima ammonta ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi. Ad ogni dirigente viene assegnato un budget e nell'ambito di detto budget individua il personale incaricato di specifiche responsabilità e determina l'indennità massima corrispondente.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

CISL FP
Unif

EP 2014
H

4. La corresponsione dell'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
5. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
6. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TITOLO IV – COMPENSI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE, COLLETTIVA ED ALTRI INCENTIVI


Art. 10 - Risorse destinate all'erogazione dei "Compensi per premialità individuale"

1. L'allegato 1 riporta l'importo destinato all'istituto per l'anno 2020.
2. I compensi per premialità individuale viene erogata, su valutazione del responsabile a seguito di validazione da parte dell'apposito OIV della Relazione sulla performance, da effettuarsi secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Omignano;
3. L'erogazione delle risorse destinate alla premialità individuale viene effettuata previa valutazione individuale del personale effettuata dai responsabili competenti ed in base all'esito della valutazione.

TITOLO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 11 - Norma transitoria

1. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento ai rinvii a norme di legge.
2. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2020.
3. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2020.
4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

ASL FP


FPCGIL
