

COMUNE DI MISANO ADRIATICO
PROVINCIA DI RIMINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
TRIENNIO 2016 – 2018

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 e 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 quanto compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

– D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

– D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;

– D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

-Regolamento disciplina valutazione, integrità e trasparenza della performance, in attuazione dei principi della "Riforma Brunetta" previsti dal Dlgs 150/2009 adottato con deliberazione G.C. n. 257 30/12/2010;

-Nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei responsabili di settore adottato con deliberazione G.C. n. 259 del 30/12/2010;

-Nuovo sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente adottato con deliberazione G.C. n. 260 30/12/2010;

-Nuovo sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente e dei responsabili di settore – parziale e temporanea sospensione adottato con deliberazione G.C. n. 165 del 24/11/2011;

– 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).

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, a tempo indeterminato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto 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.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali riguardante le 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.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. 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 scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

3. Le parti convengono di istituire su materie di particolare rilevanza tavoli tecnici al fine di trovare soluzioni condivise.

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) Verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino al 1,2% del monte salari 1997;
- c) Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
- d) Correlazioni tra indennità diverse (es: riduzione proporzionale della produttività in caso di percezione di altre indennità che superano importi predeterminati);
- e) Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
- f) Criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

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. Nel triennio di riferimento (2016/2018) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 1 comma 236 della L. 208/2015 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 di norma con cadenza almeno annuale. 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 sopraddetti 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 stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità: risultati che possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), 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"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle relative modalità di erogazione;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;

e) le somme stanziare in attuazione dei Piani di Razionalizzazione ex art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) (si veda successivo Capo V).

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;

per

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

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

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/ pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: valutazione degli obiettivi raggiunti, valutazione dell'apporto individuale e valutazione delle competenze;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. A tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai dipendenti in comando o distacco presso altre amministrazioni nell'interesse dell'Ente (art. 19 CCNL 22/01/2004), ai dipendenti in distacco sindacale in possesso dei requisiti di accesso è garantita la possibilità di concorrere per l'avanzamento di posizione economica.

2. Le progressioni economiche all'interno delle categorie costituiscono elementi di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del Dlgs. 150/2009 e pertanto sono riconosciute in modo selettivo.

3. Le progressioni orizzontali vengono attribuite, nell'ambito delle risorse destinate a tale istituto, con le modalità previste nel vigente regolamento sulla premialità e nel presente contratto decentrato integrativo.

Art.9 – Requisiti di accesso alla selezione per le progressioni orizzontali

1. Si individuano i seguenti requisiti di accesso:

a) essere dipendente a tempo indeterminato del comune di Misano Adriatico da almeno 36 mesi alla data della domanda;

- b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio antecedente alla data di decorrenza della progressione;
- c) essere nella posizione economica da almeno 36 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza delle progressioni economiche;

Art. 10 – Criteri per la formazione delle graduatorie

1. Per ogni settore si elaborano graduatorie di categoria in base al punteggio che viene attribuito al personale valutando gli elementi al punto 3 e seguenti del presente articolo.
2. Il personale dipendente che nel corso del triennio di riferimento è transitato da un settore ad un altro, a seguito di processi di macro-organizzazione, viene inserito nelle graduatorie del settore in cui ha prestato prevalente servizio; qualora, invece, il settore di provenienza sia stato soppresso e accorpato con altri settori, il personale viene inserito, inevitabilmente, nel settore in cui è confluito;
3. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 30 così costituito: massimo 1 punto per il titolo di studio, massimo 9 punti per l'anzianità di permanenza nella posizione economica, massimo 20 punti per la valutazione della performance individuale.
4. In caso di pari punteggio la progressione economica viene assegnata al dipendente che nel triennio di riferimento ha riportato la media più alta nella valutazione della performance.
5. In caso di ulteriore parità, la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio presso il Comune di Misano Adriatico e in caso di ulteriore parità al più giovane di età.
6. Per le posizioni organizzative si elaborano specifiche graduatorie utilizzando i medesimi criteri vigenti per il restante personale

a) Valutazione del titolo di studio (max punti 1):

Si valuta solo il titolo di studio superiore rispetto al titolo richiesto in caso di accesso dall'esterno; se si hanno più titoli si valuta solo un titolo e comunque quello più favorevole

Valore:

Diploma = punto 1

Laurea (triennale o quinquennale) attinente alle mansioni svolte = punto 1

Laurea (triennale o quinquennale) non attinente alle mansioni svolte = punti 0,50

Dottorato di ricerca post- laurea attinente alle mansioni svolte = punto 1

Dottorato di ricerca post- laurea non attinente alle mansioni svolte = punti 0,50

Master post-laurea attinente alle mansioni svolte = punti 1

Master post-laurea non attinente alle mansioni svolte = punti 0,50

L'attinenza alle mansioni sarà stabilita dal responsabile del settore Finanziario e Risorse Umane e dal Responsabile del settore di appartenenza analizzando il piano di studi che verrà richiesto al dipendente.

b) Valutazione degli anni di permanenza nella posizione economica (max punti 9):

12 mesi di permanenza nella posizione economica = punti 0,50

16 giorni di permanenza = 1 mese = punti 0,0416

15 giorni di permanenza = 0 mesi = punti 0

c) Valutazione della performance individuale (max punti 20):

Nel rispetto del vigente regolamento sulla premialità (deliberazione G.C. n. 260/2010 – appendice progressioni economiche) ai fini della valutazione della performance individuale si attribuisce un punteggio alla media triennale dell'apporto individuale e delle competenze secondo la tabella di graduazione che sotto si riporta.

In sede di prima applicazione il triennio di riferimento è il 2013/2015 e successivamente sarà il triennio precedente alla data di decorrenza delle PEO

Media triennale performance	punteggio
7,50 – 8,00	16

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'Al', 'M', 'O', 'B', 'S', 'C'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

8,01 – 8,50	17
8,51 – 9,00	18
9,01 – 9,50	19
9,51 – 10,00	20

Art. 11 – Ripartizione delle risorse

1. Le risorse economiche disponibili vengono distribuite fra i settori in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto e al costo della loro ipotetica progressione economica.
2. All'interno del settore il budget, come sopra calcolato, viene ridistribuito fra le categorie presenti nel settore in proporzione al numero dei dipendenti.
3. Le progressioni economiche saranno attribuite scorrendo la graduatoria di ciascuna categoria fino a concorrenza del budget a disposizione.
4. Eventuali resti vengono riutilizzati all'interno del settore, prioritariamente per la categoria in cui, per insufficienza di risorse economiche, non è stato possibile effettuare alcuna progressione, in subordine, nella categoria in cui sono state effettuate il minor numero di progressioni e, infine, nella categoria in cui un ulteriore eventuale passaggio economico permette di ridurre al minimo l'ammontare di risorse residue.
5. terminate le operazioni sopra descritte le risorse residue di ogni settore confluiscono nella disponibilità del Fondo risorse decentrate.
6. Il medesimo criterio di ripartizione delle risorse economiche disponibili è utilizzato anche per assegnare un budget al "gruppo" delle posizioni organizzative che, come specificato al precedente art. 10 c. 6, hanno specifica graduatoria.

Art. 12 – Procedura di selezione

1. Con determinazione del responsabile del settore Finanziario e Risorse umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche.
2. Il relativo bando viene pubblicato all'albo pretorio on line per almeno 15 giorni e affisso in luoghi facilmente accessibili a tutti i dipendenti.
3. I dipendenti interessati presentano, entro il medesimo termine di pubblicazione del bando, apposita istanza.
4. Le graduatorie vengono elaborate dall'ufficio personale che procederà ad individuare gli aventi diritto alla progressione economica.
5. L'elenco dei dipendenti che hanno diritto alla progressione economica viene affisso in luoghi facilmente accessibili a tutti i dipendenti per 7 giorni al termine dei quali, se non si riscontrano eccezioni, l'attribuzione della progressione diviene definitiva con determinazione del responsabile del settore Finanziario e Risorse umane.
6. Le progressioni economiche sono riconosciute con decorrenza 1^a gennaio dell'anno in cui si conclude la selezione.

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

Art. 13 – 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 Responsabile (APO).
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 Dirigente/Responsabile (APO).

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. 14 – 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 mensili).

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 13) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO):

– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... 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. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

Art. 15 – Indennità di disagio

1. Non vengono al momento individuate prestazioni di personale che comportano disagi da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e), del C.C.N.L. 01.04.99.

2. Qualora si presentino prestazioni che comportano disagio, il Presidente della delegazione di parte pubblica convocherà la delegazione di parte sindacale per procedere all'integrazione del presente contratto.

Art. 16 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (agenti contabili a denaro) compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale maneggiato.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Valore annuale maneggiato	Indennità giornaliera
Da € 1 ad € 2.582,28	€ 0,52
Da € 2.582,29 ad € 5.164,57	€ 1,03
Superiore o uguale ad € 5.164,58	€ 1,55

4. La somma maneggiata è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

5.L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. 01.04.1999 compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale e di responsabile dei tributi.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Dirigenti/Responsabili (APO) che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

4. Le indennità di cui ai commi precedenti non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione. Qualora un dipendente si trovi nella situazione di svolgere contemporaneamente più funzioni tra quelle individuate non può comunque percepire più di € 300,00 (importo massimo). Le presenti indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. L'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett.f), del C.C.N.L. 01.04.1999 viene riconosciuta, nell'importo annuo lordo di €. 2.500,00, al personale di cat. D incaricato, con formale atto di conferimento del Sindaco, della sostituzione di un Responsabile di settore.

6. L'indennità di cui al comma 5 viene erogata proporzionalmente al periodo di servizio sostitutivo.

7. L'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett.f), del C.C.N.L. 01.04.1999 viene riconosciuta, in misura non superiore a €. 2.500,00 annui lordi, anche per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte dei lavoratori di diverse categorie.

Il compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore ma dovrà premiare la maggiore esposizione a specifiche responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore" con contenuti significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di ragionevolezza e di logica, la corresponsione di tale compenso. Potrebbe trattarsi, ad esempio, di "un responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/90, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai Funzionari responsabili che impongono la assunzione di una qualche responsabilità di coordinamento oppure l'assunzione di responsabilità, anche di natura penale, in ossequio all'applicazione di norme di legge.

Considerata l'ampia previsione contrattuale, non è possibile fornire fin da ora una casistica completa e precisa delle diverse figure che possono essere ricondotte a tale disciplina. Pertanto, si stabilisce che con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di applicabilità del presente comma mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Le parti, a tal fine riunite, concorderanno eventuali figure professionali alle quali riconoscere l'indennità di cui al comma 7) del presente articolo e l'ammontare della stessa.

8. L'indennità di cui al comma 7) non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, proporzionalmente al periodo di formale incarico, di norma entro la mensilità di aprile dell'anno successivo all'attribuzione dell'incarico stesso.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 Destinazione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a :

a) incentivi per funzioni tecniche la cui ripartizione è normata da apposito regolamento adottato dalla Giunta Comunale;

- b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997), la cui ripartizione è normata da apposito regolamento adottato dalla Giunta Comunale;
- c) altre risorse previste da disposizioni di legge che verranno ripartite in base alla normativa vigente e, qualora sia previsto, con apposito accordo sindacale;
- d) le risorse stanziare in attuazione dei Piani di Razionalizzazione, la cui ripartizione sarà regolata da specifico regolamento sulla premialità.

2. Ai dipendenti cui siano erogate le risorse di cui al comma 1, lettere a) e b) e le risorse di cui ai progetti finanziati ai sensi dell'art. 15 comma 5 del C.C.N.L. 01/04/1999 è proporzionalmente ridotta la quota di produttività generale come segue:

Importo massimo percepito nell'anno di riferimento	% riduzione della produttività
Sino ad €. 1.499,99	0%
Da € 1.500,00 ad € 2.999,99	25%
Da € 3.000,00 ad € 4.499,00	45%
Da € 5.000,00 ad € 5.999,99	65%
Oltre € 5.999,99	85%

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 19 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura del 50% a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile (APO) e/o la Conferenza dei responsabili dei settori - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale

L'eventuale parte residua è destinata ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

3. Il Responsabile del settore (APO) valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.

4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile (APO) ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

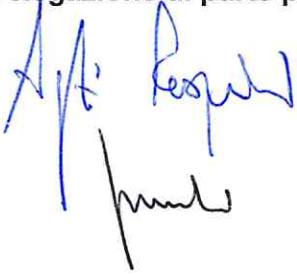
Art. 20 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, 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.

Sottoscritto il 23/12/2016

Delegazione di parte pubblica



Delegazione di parte sindacale



De. pro B. B. B.
Stefano B. B.
G. B. B.
Stefano B. B.
Davide R. B.
Adriano M. B.

COMUNE DI MISANO ADRIATICO

(Provincia di Rimini)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2016-2017-2018 – Relazione illustrativa.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 15/12/2016 Contratto 23/12/2016	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016 -2017-2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: <i>Dott. Fabrizio Bernardi – Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane</i> Componenti: <i>Dott. Pasquini Agostino – Responsabile del Settore Amministrazione generale</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, DICCAP, UILFPL Firmatarie della preintesa: CGIL-FP Firmatarie del contratto: CGIL-FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Tutte le materie destinate alla contrattazione decentrata	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 20/12/2016
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, approvato con deliberazioni della G.C. n. 108 del 01/10/2015 e n. 122 del 29/10/2015. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 30/01/2014 con deliberazione G. C. n. 14/2014 ad oggetto "Piano anticorruzione 2013/2016 – Approvazione: PTPC – Piano triennale di prevenzione della corruzione – PTTI – Programma triennale trasparenza e integrità". Con deliberazione G.C. n. 5 del 28/01/2016 è stato approvato il piano triennale 2016/2018 - aggiornamento anno 2016 - sia del programma triennale per la prevenzione della corruzione che quello per la trasparenza e l'integrità.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV/Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009. Tuttavia, con deliberazione della Giunta Comunale n. 257/2010, è stato approvato il "Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance", che all'art. 6 prevede quanto segue: "Art. 6 - RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE 1. La Relazione sul piano della Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente. 2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali e pluriennali a cura del nucleo di valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno. 3. La Relazione si avvale dei dati e delle risultanze del Servizio Programmazione e Controllo di Gestione." La G. C. ha adottato in proposito la deliberazione n. 66 del 23/06/2016 ad oggetto "Approvazione consuntivo piano performance 2015", ove è specificamente fatto constare che l'approvazione è valevole "anche ai fini della competente validazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009".</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1. Quadro normativo e contrattuale
- Articolo 2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Articolo 3. Verifiche dell'attuazione del contratto
- Articolo 4. Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Articolo 5. Quantificazione delle risorse
- Articolo 6. Strumenti di premialità

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

- Articolo 7. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Articolo 8 Criteri generali
- Articolo 9 Requisiti di accesso alla selezione per le progressioni orizzontali
- Articolo 10 Criteri per la formazione delle graduatorie
- Articolo 11 Ripartizione delle risorse
- Articolo 12 Procedura di selezione

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

- Articolo 13 Principi generali
- Articolo 14 Indennità di rischio
- Articolo 15 Indennità di disagio
- Articolo 16 Indennità maneggio valori
- Articolo 17 Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Articolo 18 Destinazione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

- Articolo 19 Disciplina del premio di efficienza

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLAR TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Articolo 20 Personale comandato o distaccato

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) – Progressioni economiche orizzontali	
Art. 17, comma 2, lett. c) – Retribuzione di posizione e risultato p.o. (Non grava sul fondo delle risorse decentrate)	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	
Art. 17, comma 2, lett. e) – Indennità di disagio	

Art. 17, comma 2, lett. f) – Indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, incentivi ICI, censimento popolazione, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – Altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – Personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – Indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – Indennità di comparto	
Somme rinviate	
Reinquadramento agenti di P.M. (art. 7, c. 7, ccnl 31.3.1999)	
Totale	0,00

* Dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01/04/1999.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2013/2015 sottoscritto il 06/12/2013 e tutti gli accordi sindacali in contrasto con le nuove disposizioni approvate.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dipendente si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazioni della Giunta comunale n. 260 del 30/12/2010 e n. 165 del 24/11/2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 257 del 30/12/2010).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI prevede la possibilità di effettuare progressioni economiche orizzontali.

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. Le progressioni orizzontali vengono attribuite, nel rispetto delle risorse destinate a tale istituto, con le modalità previste nel CCDI 2016/2018. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel biennio antecedente alla data di decorrenza della progressioni, hanno subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del presente contratto decentrato normativo si recepisce nella contrattazione decentrata la normativa vigente in materia.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

**IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO
E RISORSE UMANE**
(Dott. Fabrizio Bernardi)

