

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Adrara San Martino
per l'anno 2014 (parte economica)**

Il giorno 13/11/2014 alle ore 10:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Caty LAZZARONI ~~e dal~~

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP - CATANIA Massimo

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Adrara San Martino

VISTO

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Giancarlo MARCHETTI

Al. L. 1

1. Le parti, danno atto che in data 25.09.2013 è stato sottoscritto il CCDI relativamente al triennio 2012-2014 relativamente alla parte giuridica e approvano la destinazione del fondo secondo quanto riportato nell'allegato prospetto a).
2. Il fondo è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio nr. 59 del 07.10.2014;
3. E' allegata altresì la nuova scheda di valutazione prevista per il personale non titolare di posizione organizzativa - allegato b) - approvata con la deliberazione di Giunta Comunale nr. 43 del 07.10.2013 di approvazione della metodologia del sistema di valutazione,

Titolo I°

Disposizioni generali

Da Art. 1 ad Art.14 Omississ

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2014 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 **€ 1.250,49**.
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **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)**
3. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
4. 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. Le parti s'incontreranno **almeno tre volte l'anno** per verificare le condizioni che

hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile di servizio**.

7. 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.

1. 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, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 19

Premessa

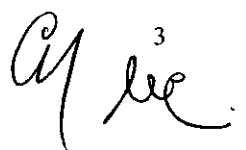
1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla **correttezza dell'ammontare del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con **determinazione** del Responsabile del Servizio Finanziario n. 59 del 07.10.2014 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal **processo di depurazione** delle risorse destinate **all'indennità di comparto**, alle **progressioni orizzontali**, ecc. operato dall'Amministrazione.

3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 20

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



1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti**:

	Attività professionale svolta	n. addetti
	Esecutore -Operaio	2
	TOTALE	2

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo annuo lordo** di:

	Attività professionale svolta	Importo annuo
	Esecutore -Operaio	€ 669,33

Tale importo è **corrisposto annualmente** 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**.

7. L'indennità di disagio è attribuita, inoltre, anche per **i giorni** di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo di seguito riportati:



4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili**.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.
6. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. 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**.
8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabili di procedimento	C	1	€ 1.700,00
b)	Agente di P.L. responsabile di procedimento	C	1	€ 1.500,00
	TOTALE			€ 3.500,00


9. 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. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche 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**.
2. 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 specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
--	------------------



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

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche 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.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata **semestralmente**.

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

6. 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**.

7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiale di stato civile e anagrafe	C	1	€ 300,00
	TOTALE			€ € 300,00

8. 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. 28 e 29 Omississ

Art. 30

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle**

metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

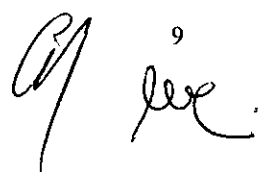
I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene **il budget di risorse assegnato a ciascun settore**.

4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;



f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

a) 6. **Alla performance organizzativa** è destinato **il 50%** delle risorse di cui al presente articolo, ed essendo questo Ente di limitate dimensioni e dotato di un numero minimo di personale, la performance organizzativa si riferisce solo all'Ente nel suo complesso, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

b) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PRO) è **effettuata dall'apposito Nucleo o OIV**;

c) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di Ente, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli **eventuali risparmi** costituiscono economie di bilancio;

d) entro il mese di **marzo** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.

7. il restante **50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Segretario comunale e dal Responsabile del servizio competente (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;

b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, **la prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione con la conseguente erogazione della quota relativa ai mesi soggetti alla valutazione, la **seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;

c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale



qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore/Ente è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore/Ente**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente, diminuito in proporzione delle assenze diverse da quelle di cui al successivo punto f).

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore/Ente alla valutazione della performance individuale;

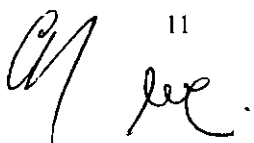
S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- f) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura

 11

proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

€ 8.271,30

Da art. 31 a 37 omississ

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott.ssa Caty LAZZARONI

Caty Lazzaroni



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP - CATANIA Massimo

Massimo Catania

DETERMINAZIONE COMPLESSIVA DEL FONDO ANNO 2014

Parte fissa	€	23.874,52
Parte variabile	€	357,00
Economie da anno 2013	€	31,99
Totale fondo anno 2014	€	24.263,51

RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2014

CONTRATTO	DESCRIZIONE	EURO
	Compenso lavoro straordinario	€ 1.250,49
Art. 17, comma 2, Lett. b), CCNL 01/04/1999	Fondo per le progressioni orizzontali di cui: - in godimento per il personale in servizio al 31/12/2013	€ 5.729,06
Art. 33, comma 4, tt. b), CCNL 01/04/1999	Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2014	€ 3.454,00
Art. 36, comma 1, CCNL 22/01/2004	Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità (Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999). MAX 2.500,00	€ 3.500,00
Art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01/04/1999	Indennità di rischio	€ 720,00
Art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01/04/1999	Indennità di disagio	€ 1.338,66
Art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 01/04/1999	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.	€ 8.271,30
TOTALE IMPIEGO RISORSE		€ 24.263,51
		0,00

Adrara San Martino, 13/4/2014

Delegazione di parte pubblica
Il Segretario Comunale
Dott.ssa *Cathy* Lazzaroni



Delegazione di parte sindacale
Cislfp Massimo Catania

Massimo Catania