

COMUNE DI OROTELLI
PROVINCIA DI NUORO

Contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale

Fondo 2015

Accordo definitivo

L'anno duemilaquindici il giorno del mese di dicembre nella Casa Comunale si è riunita la Delegazione Trattante, così composta:

Per la parte pubblica (ai sensi dell'art. 10 del CCNL – individuato con provvedimento G.C. n.106 del .2015

- Segretario Comunale (PISANU Maria Antonietta)

Per la parte sindacale:

- CISL-
- CSA -
- Cgil
- DICAPP

Premesso:

***che** la Giunta Comunale, con delibera n° 119 del 31.12.2015 ha autorizzato la parte pubblica alla stipula del contratto, come da preintesa del 29.12.2015, a condizione che si rispettino i pareri espressi dal revisore dei conti e Responsabile finanziario in ordine ai termini e le modalità previsti dalla normativa vigente in materia di progressioni economiche orizzontali.*

Vista la determinazione del servizio contabile n° 463 del 30 novembre 2015 di costituzione del fondo incentivante la produttività per l'anno 2015:

La commissione trattante stabilisce quanto segue:

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. 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.

Oggetto del contratto

1. Il presente contratto integrativo disciplina le risorse decentrate da destinare alla performance ed al sistema delle indennità.

Ambito di applicazione

1. Il contratto, attuativo dei contratti nazionali e delle disposizioni normative di lavoro vigenti, si applica a tutto il personale inquadrato con il contratto del comparto Enti Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Il contratto è conforme ai contratti collettivi nazionali ed alle norme di legge in materia. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

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

Durata

Il contratto riguarda il periodo 1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2015 tanto per la parte normativa che per quella economica.

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano

per definire contestualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla suddetta richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Quantificazione delle risorse

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente, in risorse stabili e risorse variabili, secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa: tale determinazione è di competenza esclusiva dell'Amministrazione, che vi provvederà in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito.

2. Le risorse decentrate sono impiegate per le finalità di cui agli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999.

3. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 1.4.1999 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali vigenti in materia.

TITOLO II

Disciplina della performance

Sistema incentivante

1. Il sistema di valutazione del personale del Comune di Orotelli è disciplinato nell'atto deliberativo di Giunta n.12 del 21.03.2011 avente ad oggetto "Approvazione Sistema di valutazione della Performance in attuazione del D. Lgs. n. 150/2009".

2. Tale sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali.

3. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e di valutazione.

TITOLO III

Sistema delle indennità

Criteria generali

1. Il presente sistema delle indennità, volte a compensare condizioni di lavoro particolarmente rischiose o disagiate, prevede di individuare categorie di rischio o di disagio legate alle prestazioni effettivamente svolte, con contenuti oggettivi di condizioni di lavoro in cui i dipendenti si trovano ad operare, superando la tradizionale attribuzione collegata ai profili professionali.
2. Le indennità di cui al presente titolo sono finanziate con le risorse stabili ai sensi dell'Art. 31 comma 2 del CCNL del 22.1.2004 e sono finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti propri della categoria di appartenenza.
3. L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità è di competenza del Responsabile del servizio, sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente, in relazione a situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano particolari capacità professionali con ampi margini di autonomia lavorativa, nonché a specifiche esigenze organizzative dei servizi e di articolazione della microstruttura.
4. L'incarico cui è connessa l'indennità è annuale, scade il 31 dicembre di ciascun anno e può essere riconfermato per l'anno successivo sulla base dei risultati della performance.
5. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità.
6. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, in caso di trasferimento ad altra area e a fronte di aspettativa di durata superiore a 30 giorni. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008.

Indennità di particolari responsabilità e di specifiche responsabilità

1. 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 al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui sono attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura delle variabili sopra illustrate

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.

Rischio

1. A tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato cui è richiesta una prestazione di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, spetta, per i periodi di effettiva esposizione al rischio, una indennità pari ad € 30 mensili.

2. I lavoratori che hanno diritto all'indennità sono coloro che, in maniera diretta e continuativa, risultano esposti ai seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- b) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore;
- e) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti);
- d) esposizione a rischi di precipitazione;
- e) esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.

3. L'individuazione del personale esposto ai rischi sopra elencati è di competenza del responsabile del servizio

4. Tale individuazione, prevedendo l'iscrizione in una classe di rischio INAIL, deve essere verificata con cadenza annuale.

5. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si individuano le prestazioni considerate rischiose ai sensi della classificazione delle voci di rischio INAIL, così come di seguito indicato:

- * Servizi cimiteriali-mortuari
- * Protezione civile
- * Attività connotate da rischio elettrico
- * Attività che comportano la guida di autovetture
- * Accesso a cantieri ed eventuale conduzione di veicoli a motore
- * Lavorazioni meccanico/agricole, manutenzione di giardini, guida di automezzi pesanti
- * Effettuazione opere in muratura
- * Riparazione mezzi di trasporto
- * Attività di carico e scarico, facchinaggio merci e materiali

Sono fatti salvi eventuali figure professionali la cui prestazione non è riconducibile ad una esposizione continuativa al rischio ma per i quali il responsabile segnala un'esposizione temporanea.

5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto, l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale al servizio prestato.
6. Il compenso è decurtato di 1/26 per ogni giornata di assenza con esclusione delle ferie, del riposo compensativo e del recupero giornaliero

Disagio

1. Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale, è riconosciuto, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, uno specifico compenso al personale appartenente alle categorie A, B e C che, a prescindere dal profilo professionale, svolge la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'attività disagiata è quella prestata in condizioni particolarmente faticose, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale.
3. A tale attività corrisponde un compenso pari ad € 30 mensili.
4. I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:
 - *attività svolte in condizioni climatiche avverse all'aperto o in luoghi esposti a variazioni climatiche;
 - *esposizione a situazioni di disagio connesse, per il particolare tipo di utenza, alla gestione di sistemi relazionali complessi;
 - *esercizio di funzioni connotate da oggettivi elementi di disagio (fattori da individuare per ciascun servizio soggetto a disagio).
5. L'indennità di attività disagiata, spetta al personale a tempo indeterminato e determinato ed è liquidata mensilmente in relazione ai giorni di effettiva esposizione al disagio. Essa è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, aspettative non retribuite, riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo. In caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 DL 112/2008.
6. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di dichiarazione del responsabile sentito il segretario, circa l'effettiva assegnazione ad attività che comportano disagio ed alla prevalenza di queste rispetto all'attività complessiva. L'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto alla attribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al fine di sospenderne l'erogazione.

Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dal Responsabile competente.

L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio, sentito il segretario, nel rispetto dei seguenti vincoli:

- a) in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti;
- b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.
- c) ove possibile è assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000 nella misura di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario, con esclusione dell'erogazione dell'indennità prevista.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inserito nei turni di reperibilità.

Maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale adibito, con atto formale del Responsabile competente, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, cioè alla gestione diretta di denaro contante, voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo.
2. L'indennità, giornaliera, è proporzionale al valore annuo consegnato secondo il seguente schema:
 - * economo: € 1,55 per giorno di presenza
 - L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio (con esclusione di qualsiasi tipologia di assenza) al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto, l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata.
 - La corresponsione è effettuata a consuntivo, dopo la presentazione dei prospetti degli agenti contabili, previa attestazione del Responsabile competente.

Progressioni economiche orizzontali di cat. D/C/B

Con decorrenza dal 01.12.2015;

I criteri da utilizzarsi nella selezione saranno quelli stabiliti nel citato contratto aziendale 1998/2001, stipulato in data 2.05.2002.

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si

rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. 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 quanto disposto dall'art. 40 e. 3 quinquies del Decreto Legislativo n. 165/2001.

Parte economica

Quadro economico Fondo 2015

Vista la determinazione del servizio contabile n. 463 del 30/11/2015 di costituzione del fondo incentivante la produttività per l'anno 2015, così determinato:

Fondo parte stabile:	€ 39.561,82	-
parte stabile già impegnata (progressioni/comparto)	€ 22.162,44	
riduzione permanente art.1 comma 456 LEGGE147/2013	€ 2.215,41	-

Restano	€ 15.183,97	
fondo parte variabile	€ 11.564,71	
Totale fondo 2015 utilizzabile:	€ 26.748,68	
Straordinario non utilizzato	528,83	
Totale fondo 2015 utilizzabile	€ 27.277,51	

(incentivi progettazione ex Merloni € 8.325,73)

La commissione trattante stabilisce quanto segue:

Si da atto che , per i cinque anni pregressi non è stato possibile prevedere l'avanzamento di carriera con le progressioni orizzontali, che per l'anno 2015 è stato sbloccato tale divieto, e che pertanto si ritiene opportuno (considerato che il contratto è di fatto congelato dal 2009) procedere alla previsione di una progressione per i dipendenti che hanno i requisiti di legge;

Si intende premiare il merito e la professionalità dei dipendenti, che nel corso degli anni hanno dovuto far fronte a sempre più numerosi e complessi procedimenti amministrativi, per rispondere adeguatamente ai bisogni dei cittadini e dell'Ente.

Per tale motivo si ritiene di dover destinare una quota parte delle risorse disponibili alle progressioni orizzontali, procedendo all'attribuzione delle stesse a seguito di apposita valutazione del merito.

Finanziamento delle progressioni orizzontali di cat: D/C/B con decorrenza 01.12.2015, i criteri da utilizzarsi sono quelli stabiliti nel citato contratto aziendale 1998/2001, stipulato in data 2.05.2002; *

Totale previsto € 643,08 (dicembre 2015)

Si da atto che come da contratto collettivo nazionale saranno annualmente liquidate a carico del fondo 2015 le indennità di : responsabilità , Indennità disagio, reperibilità , maneggio valori nella seguente misura:

Indennità

Specifiche Responsabilità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, si intendono le seguenti attività:' (Coordinamento etc) : € €9.480,58

Particolari Responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999. (Anagrafe etc)

Reperibilità : vedi art. 23 € 10,33 feriali - € 20,66 festive - per 12 ore (anno 2015 € 2.740,00)

disagio o rischio: mensili €:30 rischio, € 20 disagio € 720,00

maneggio valori : € 0,55 /giorno di effettivo servizio € 350,00;

Le indennità di cui sopra saranno corrisposte annualmente in unica soluzione. Le erogazioni delle indennità di rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori sono da liquidarsi previo controllo dell'effettiva presenza in servizio ed in assenza di richiami scritti da parte del responsabile di servizio

Tot. Complessivo Max € 13.290,58

4) Compensi performance individuale / organizzativa - Premesso che nel corso del 2015 sono state dai Responsabili stabiliti e pesati alcuni obiettivi per area e singoli per ciascun dipendente, talvolta in diretta connessione con gli obiettivi assegnati ai responsabili stessi ed inseriti nel P.e.g., la somma di €. 13.343,85 è destinata a compensare la produttività dei dipendenti in connessione con il grado di raggiungimento dei predetti obiettivi. NB: giornate di presenza effettiva, sono però compresi i giorni di congedo ordinario, le assenze per maternità /specifiche patologie

I criteri per la quantificazione e per la valutazione saranno quelli stabiliti con deliberazione g.c. n 12 del 21.03.2011.

Importo max € 13.343,85

Fondo utilizzabile	€ 27.277,51
Progressioni	€ 643,08
Indennità e responsabilità	€ 9.480,58
Compensi performance i/c	€. 13.343,85
Rischio, reperibilità maneggio valori	€ 3.810,00

Le somme che non risultino assegnate a conclusione della procedura selettiva delle progressioni orizzontali andranno ad impinguare la produttività. **

Le parti concordano altresì che le ulteriori economie che debbano aversi sul fondo dello straordinario impinguano le risorse di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.04.2001;

Si stabilisce di voler consentire ai responsabili di richiedere alcune ore di lavoro straordinario, al verificarsi delle condizioni di necessità previste dal contratto e previa autorizzazione dirigenziale

(tot. 210 ore annue, max 35 per dipendente, 70 ore per area per 3 aree)

Importo previsto Max : €.3.000

Il contratto verrà pubblicato nel sito ufficiale del comune per portarlo alla conoscenza dei cittadini

**Si precisa che nell'eventualità che le procedure relative alle progressioni non abbiano seguito le somme sopraindicate saranno destinate a produttività

Si ribadisce che, come da parere del revisore e del responsabile del servizio finanziario il riconoscimento delle progressioni economiche è subordinato all'attivazione e conclusione della procedura nei termini tassativi previsti dalla normativa vigente in materia.

Orotelli, dicembre 2015

Letto, approvato e sottoscritto

Parte pubblica

Parte sindacale