

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN BASSANO PER L'ANNO 2016 –

Il giorno VENTISEI del mese di OTTOBRE dell'anno 2016, presso la sede del COMUNE DI SAN BASSANO a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del COMUNE DI SAN BASSANO (ente), le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

SEGRETARIO COMUNALE – DR. CLEMENTE GIOVANNI (*Direttore generale, Dirigente del servizio, ecc.*)

PIZZOCHERO ROBERTA – Responsabile del Servizio Finanziario

R.S.U., nelle persone di:

PILLA PAOLO GUIDO

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

PERIN MARIA TERESA CGIL/FP

MAZZULLO FAUSTO CISL FPS

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo, per l'anno 2016.

La presente ipotesi ha per oggetto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di San Bassano anno 2016. In particolare illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n° 25 del 19.07.2012; illustra inoltre l'articolato del Contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; contiene la descrizione degli strumenti premiali ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; illustra i risultati attesi in relazione all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente accordo rappresenta anche un "*contratto integrativo normativo* (c.d. articolato)", che definisce la cornice di regole generali da concordare in sede integrativa ai sensi dell'art. 65 commi 2 e 4 del D.Lgs. n° 165 del 27.10.2009, in base a cui è previsto l'obbligo di adeguare i contratti integrativi vigenti al Decreto Brunetta entro il 31 dicembre 2011 ed in mancanza di adeguamento i medesimi cessano completamente la loro efficacia al 31.12.2012; contiene inoltre la destinazione e le modalità di utilizzo delle risorse economiche.

Il D.Lgs. n° 150 del 27.09.2009 cosiddetto "Decreto Brunetta" ha ridefinito gli ambiti ed i limiti della contrattazione collettiva nazionale e di quella integrativa. In particolare ha previsto che la contrattazione integrativa deve essere finalizzata ad erogare compensi incentivanti su base meritocratica e selettiva in relazione al raggiungimento della performance da intendersi sia come performance organizzativa che individuale.

In modo particolare il D.Lgs. n° 150/2009 ha stabilito che:

- ✓ è necessario rispettare il principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n° 165/2001, per cui è fatto divieto erogare trattamenti economici accessori, che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- ✓ la contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n° 165/2001;
- ✓ la contrattazione decentrata integrativa deve destinare al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, una quota prevalente del trattamento economico accessorio comunque denominato ai sensi dell'art. 40 – comma 3bis del D.Lgs. n° 165/2001. La circolare della Funzione Pubblica n° 7 del 13.05.2010 ha stabilito però che la disposizione in base la cui la quota prevalente del trattamento economico accessorio va destinato alla performance individuale non è di immediata applicazione in quanto implica una radicale riforma del trattamento retributivo compreso quello accessorio, che è demandata ai successivi contratti nazionali.

Inoltre il D.Lgs. n° 141/2011, art. 6, comma 1, come confermato dal recente Decreto Legge n° 95/2012, convertito nella Legge n° 135/2012, art. 5, comma 11, ha disposto che l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce prevista dall'art. 19, commi 2 e 3 e dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n° 150/2009 è demandata alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi 23/05/2016 Contratto collettivo decentrato integrativo	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Clemente dr. Giovanni - Segretario Comunale Responsabile servizio finanziario: Pizzochero Roberta Parte Sindacale: OO.SS.: Perin Maria Teresa – delegato CGIL FP Mazzullo Fausto – delegato CISL FPS RSU: Pilla Paolo Guido	
Soggetti destinatari	Tutto il personale dell'Ente, di ogni categoria e tipologia contrattuale, a tempo indeterminato, determinato, comandato o distaccato.	
Materie trattate dal contratto integrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criteri generali per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. 2. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate. 3. Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi. 4. Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali. 5. Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi accessori denominati "indennità": <ul style="list-style-type: none"> ✓ indennità di rischio; ✓ indennità di disagio; ✓ indennità maneggio valori; ✓ servizio di reperibilità; ✓ indennità per specifiche responsabilità; ✓ indennità per particolari responsabilità. 6. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. 7. Premio di efficienza. 8. Altri Istituti contrattuali. 9. Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro. 10. Disposizioni aggiuntive 11. Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014. 	
rispetto dei criteri adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla certificazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 12/08/2016

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Amministrazione non è obbligata ad adottare il Piano della Performance ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009, ma in base a quanto disposto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato dall'Ente, in attuazione delle disposizioni introdotte dal Decreto Brunetta, art. 12 e 15, il Piano della Performance risulta strutturato in coerenza con gli strumenti previsti dall'ordinamento degli enti locali in materia di programmazione economico – finanziaria: bilancio dell'Ente, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano delle Risorse e Obiettivi.
	L'Amministrazione non ha provveduto ad adottare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsti dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, in quanto non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009.
	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.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni =====	

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)

PREMESSA

In merito al **contenuto** del presente Contratto si ritiene importante evidenziare che il D.Lgs. n° 150 del 27.10.2009 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata, nel contempo rafforzando il potere datoriale delle pubbliche amministrazioni. Inoltre è intervenuta la disciplina del D.L. n° 95/2012, che in linea con quanto introdotti dal cosiddetto Decreto Brunetta ha modificato il sistema delle relazioni sindacali accentuando il potere datoriale e prevedendo in materia di organizzazione e gestione del personale la semplice informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

Ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001, la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Inoltre l'art. 40, comma 3bis prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di questi principi:

- ✓ non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese;
- ✓ rispetto dei vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- ✓ assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici;
- ✓ rispetto dei vincoli e limiti dei contratti nazionali.

Pertanto il Contratto Integrativo è stato redatto con lo scopo di **adeguare** la contrattazione del Comune di San Bassano **al nuovo sistema di relazioni sindacali** introdotto dal Decreto Brunetta nonché ai criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione della qualità della performance individuale.

Il modulo ripercorre ogni articolo del Contratto proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ed illustrandone i contenuti.

A) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Integrativo:

Il contratto si compone di una parte relativa all'utilizzo delle risorse stabili e variabili per l'anno 2013, di una parte normativa composta da n° 32 articoli, oltre a n° 2 allegati contabili e n. 5 "progetti", che disciplinano quanto di seguito:

Parte relativa all'utilizzo risorse stabili e variabili per l'anno 2016

Punto 1 *Oggetto del contratto:* Preintesa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2016.

Punto 2 *Risorse stabili e risorse variabili:* le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, effettuata dall'Amministrazione Comunale con atto di Giunta Comunale n° 9 del 15/03/2016, relativo alle linee di indirizzo, e dal Responsabile del Servizio Finanziario nell'importo complessivo di € 38.139.39, così costituito:

- ✓ Parte stabile: € 33.545.73
- ✓ Parte variabile: € 4.593.66.

La parte variabile è costituita come segue:

- ✓ per € 440.98 – Risparmio straordinario 2016;
- ✓ per € 4.152.68 – Integrazione dell'1,2% del Monte Salari anno 1997.

Punto 3 *Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:* si provvede:

- ✓ a prendere atto:
 - ✓ delle "Progressioni economiche orizzontali pregresse", per l'importo complessivo di € 18.249.74;
 - ✓ **delle progressioni orizzontali (n.3) previste per il corrente anno per un totale di € 1.765.59;**
 - ✓ dell'"Indennità di comparto", per l'importo complessivo di € 4.387.44;
- ✓ si concorda sul mantenimento:
 - ✓ delle indennità di "Rischio", per l'importo complessivo di € 720.00;
 - ✓ delle indennità di "Disagio", per l'importo complessivo di € 900.00;
 - ✓ del "Compenso per particolari responsabilità", per l'importo complessivo di € 7.000.00;
- ✓ si prende atto:
 - ✓ del "Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi", per l'importo complessivo di € 4.616.62 per cui sono stati predisposti i progetti finalizzati.

Parte normativa per l'anno 2016

Articolo 1 *Quadro normativo e contrattuale:* richiama i principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalla norme di legge, i contratti di comparto vigenti, la disciplina regolamentare adottata dall'Ente.

Articolo 2 *Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria:* il contratto si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente. Il contratto produce i suoi effetti dal 01.01.2016 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo. Ha validità annuale. Si provvede alla contrattazione annuale per l'accordo della destinazione e ripartizione delle risorse decentrate.

- Articolo 3** *Verifiche dell'attuazione del contratto:* la parte sindacale può richiedere ulteriori incontri per la verifica del contratto previa richiesta scritta. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
- Articolo 4** *Interpretazione autentica dei contratti decentrati:* l'articolo prevede che, nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti, che lo hanno sottoscritto, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa entro 10 giorni dalla richiesta.
- Articolo 5** *Quantificazione delle risorse:* la costituzione del fondo è demandata all'Amministrazione Comunale. Vengono richiamati i principi che devono disciplinare l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 15, commi 2 e 5 del C.C.N.L. 01.04.1999.
- Articolo 6** *Strumenti di premialità:* si elencano gli strumenti di premialità previsti da norme di legge e contratto: produttività, progressioni economiche orizzontali, compensi accessori previsti dai contratti nazionali e da specifiche disposizioni di legge, il premio di efficienza, le eventuali economie aggiuntive.
- Articolo 7** *Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:* la ripartizione delle risorse decentrate è oggetto di apposito accordo. In questo articolo è disciplinata la modalità di pagamento della quota prevalente delle risorse assegnate al fondo a) dell'art. 17 C.C.N.L. 01.04.1999 a favore del personale dipendente. Il processo valutativo contenuto nel Sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione è presupposto essenziale per la liquidazione del compenso che è legata ad un articolato processo di individuazione, assegnazione e verifica intermedia e finale degli obiettivi e di valutazione della prestazione individuale, mediante compilazione di schede individuali.
Si elencano i principi fondamentali che disciplinano l'erogazione dei compensi accessori:
- ✓ attribuzione secondo criteri selettivi e meritocratici;
 - ✓ applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente per l'attribuzione della quota di produttività;
 - ✓ valutazione della prestazione individuale in base al raggiungimento di obiettivi sia individuali che di unità organizzativa che di ente ed in base a comportamenti organizzativi.
- Articolo 8** *Produttività individuale e miglioramento dei servizi:* l'istituto è disciplinato dall'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 01.04.1999. Il fondo, costituito dall'Amministrazione Comunale, viene destinato per la produttività individuale e viene erogato in base al "Sistema di valutazione".
L'organo deputato alla valutazione è il Segretario Comunale sentito il responsabile dei servizi.
- Articolo 9** *Produttività collettiva e miglioramento dei servizi:* l'istituto è disciplinato dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999. Il fondo, costituito dall'Amministrazione Comunale, finanzia progetti collettivi, che verranno liquidati sulla base dell'effettiva realizzazione.
I progetti collettivi saranno proposti dai responsabili dei servizi. Per quanto riguarda la valutazione dell'effettiva realizzazione del progetto si rimanda a quanto indicato all'articolo 8.
- Articolo 10** *Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali:* le progressioni economiche orizzontali vengono assegnate secondo i criteri definiti dall'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
- Articolo 11** *Principi generali per la corresponsione dei compensi accessori definiti "indennità":* i principi disciplinanti la corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) ed i) del C.C.N.L. 01.04.1999 sono:
- ✓ devono essere riconosciute solo in base a prestazioni effettivamente rese ed in relazione ai giorni di presenza in servizio;
 - ✓ l'identificazione degli aventi diritto spetta al Responsabile del Servizio;
 - ✓ corrisponde a particolari modalità di esecuzione della prestazione caratterizzata in termini di rischio, disagio, grado di responsabilità;

- ✓ per la medesima condizione di lavoro non può spettare l'erogazione di due o più indennità.

- Articolo 12** *Indennità di rischio:* tale indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.1999, è disciplinata dall'art. 37 del C.C.N.L. 14.09.2000 ed è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale; è riconosciuta al personale operaio in quanto addetto a servizi manutentivi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzature e macchinari tali da essere fonte di pericolo. Spetta nella misura di € 30,00 mensili per le sole giornate di esposizione al rischio. L'articolo individua una casistica e ne prevede la remunerazione e le modalità di riconoscimento.
- Articolo 13** *Indennità di disagio:* è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 01.04.1999. Tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori inquadrati nella categoria B, diverse e più gravose rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti in quanto costretti ad un'articolazione oraria giornaliera spezzata. L'articolo individua una casistica e ne prevede la remunerazione e le modalità di riconoscimento. L'indennità è determinata in un massimo di € 600,00 annui.
- Articolo 14** *Indennità maneggio valori:* è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.1999 e spetta ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'importo è erogato per ogni giornata di effettivo maneggio, esclusi pertanto i giorni di assenza per qualsiasi causa oltre a quelli nei quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. L'indennità è fissata in € 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili. L'indennità viene erogata annualmente. L'indennità di maneggio valori non viene riconosciuta a titoli di indennità di responsabilità o di procedimento. L'Ente non corrisponde ad alcun dipendente tale indennità-
- Articolo 15** *Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità:* l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Il compenso è quello stabilito dall'art. 23 del C.C.N.L. del 14.09.2000, come integrato dall'articolo 11 del C.C.N.L. del 05.10.2001. Per l'anno 2016 l'Ente non ha istituito il servizio di reperibilità.
- Articolo 16** *Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:* l'indennità è prevista dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. 22.01.2004, che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999 per un importo massimo di € 300,00 annui lordi. Vengono individuate le funzioni ai cui è riconosciuta l'indennità: Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa, Ufficiali Elettorali, Responsabile dei Tributi. L'indennità non compete ai Responsabili di Servizio ed ai Responsabili di Procedimento.
- Articolo 17** *Indennità per particolari responsabilità:* l'indennità è prevista dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 09.05.2006. Il Responsabile di servizio, con atto scritto motivato, individua le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa). L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
- Articolo 18** *Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge:* si tratta di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge:
 - ✓ compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999;
 - ✓ compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999;
 - ✓ compensi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011.Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali o dall'apposito Piano di Razionalizzazione. La liquidazione delle somme verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
- Articolo 19** *Disciplina del premio di efficienza:* una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione

all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici dell'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, 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, ai sensi dell'art. 61 del D.L. 25.06.2008 n° 112, convertito con modificazioni, dalla Legge 06.08.2008 n° 133 e dall'art. 2, commi 33 e 34 della Legge 22.12.2008 n° 203. Il Responsabile del Servizio propone all'Amministrazione Comunale la realizzazione di uno specifico progetto. Lo stesso provvederà a valutare il risultato raggiunto e l'importo individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

- Articolo 20* *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di cui lavoro e contro le discriminazioni:* in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di cui lavoro e contro le discriminazioni", senza oneri a suo carico.
- Articolo 21* *Buoni pasto:* il servizio mensa nel presente contratto è confermato come previsto nella delibera di Giunta Comunale n. 33 del 12/06/2013 e prevede:
"Il servizio mensa spetterà solo a coloro che svolgono servizio spezzato e non a coloro che svolgono servizio unico. In ogni caso il servizio per i dipendenti che svolgono attività all'esterno potrà essere usufruito presso il locale adibito a mensa scolastica. Il servizio non si estende al personale esterno fuori dal periodo scolastico. Non è ammessa altresì alcuna convenzione con bar/ristoranti. A carico dei dipendenti comunali è posto l'onere di 1/3° del costo del servizio mensa".
- Articolo 22* *Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato:* il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b).
- Articolo 23* *Salario accessorio del personale a tempo parziale:* il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato.
- Articolo 24* *Telelavoro:* viene prevista la possibilità di includere i dipendenti interessati da progetti di telelavoro nell'erogazione di trattamenti accessori. Nello specifico ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14/09/2000 si stabilisce che gli oneri di esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente e che nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale, una somma lorda pari ad € 2.00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo rimborso spese per consumi energetici.
- Articolo 25* *Personale comandato o distaccato:* "Per l'anno 2016 non ci sono dipendenti in comando o in distacco per i quali prevedere l'erogazione di trattamenti accessori.
- Articolo 26* *Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione:* riguarda la possibilità di inserire i lavoratori parzialmente utilizzati dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione nell'erogazione di trattamenti accessori.
- Articolo 27* *Disciplina del lavoro straordinario:* il presente articolo disciplina il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato dal Responsabile del Personale. La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata semestralmente o annualmente.
- Articolo 28* *Orario di lavoro e flessibilità:* La flessibilità oltre i 30 minuti verrà valutata dal Segretario Comunale.
- Articolo 29* *Banca delle ore:* il presente articolo disciplina l'istituzione della Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.

- Articolo 30** *Diritto di assemblea*: il presente articolo disciplina il diritto dei dipendenti di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per **dodici** ore annue pro – capite, senza decurtazione della retribuzione.
- Articolo 31** *Regolamentazione del diritto di sciopero*: il presente articolo disciplina il diritto di sciopero ed individua come esercizio essenziale gli Uffici Demografici.
- Articolo 32** *Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero*: al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti hanno individuato come servizi pubblici essenziali, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, un addetto che provvederà alle “registrazioni di nascita e morte”.
Con il presente articolo sono state regolamentate le procedure in caso di sciopero.

Allegati contabili Fondo anno 2016

- Allegato 1** *Costituzione Fondo 2016*: contiene la tabella analitica della costituzione del fondo anno 2016.
- Allegato 2** *Utilizzo Fondo Produttività anno 2016*: contiene la tabella analitica dell'utilizzo del fondo anno 2016.

N. 5 Progetti finalizzati utilizzo Fondo anno 2016 per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Sulla base dei criteri fissati nella parte normativa del presente C.C.D.I. le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ 4.616.62
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (COMPRESSE LE TRE NUOVE PROGRESSIONI)	€ 20.015.33
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 720.00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€ 900.00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 7.000.00

Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	€ 0.00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 0,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 0,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	€ 0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 4.387.44
Somme rinviate	€ 0,00
Altro (indennità messo notificatore)	€ 500.00
Totale	€ 38.139.39

C) Effetti abrogativi impliciti:

Il presente atto unilaterale regola esclusivamente le materie sopra indicate ed abroga espressamente le norme contenute nei contratti integrativi pre-vigenti, che riguardavano le stesse materie. Tutti gli altri istituti sono regolati dal Contratto nazionale o da disposizioni regolamentari interne, purché non in contrasto con la normativa vigente.

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 di cui al Titolo III del D.Lgs. n° 150/2009, in quanto, al fine dell'erogazione dei compensi di produttività al personale, si applica il Sistema permanente di valutazione delle performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 11 del 10.03.2011, sistema che prevede criteri selettivi di attribuzione dei criteri incentivanti. Sono altresì coerenti con le norme di contratto nazionale e con la prevalente giurisprudenza contabile ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

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

L'Accordo risulta coerente con i principi di selettività in materia di progressioni economiche orizzontali disciplinate dall'art. 23 del D.Lgs. n° 150/2009. In particolare demanda al sistema permanente di valutazione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 11 del 10.03.2011.

Si concorda di procedere alle progressioni orizzontali con decorrenza 01/01/2016 per n. 2 dipendenti categoria C) e n. 1 dipendente categoria B).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in

correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Con la sottoscrizione del presente contratto si intende dotare l'Ente di un nuovo e più adeguato strumento, che sostituisca i precedenti contratti integrativi, dando attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento all'art. 65, il quale prevede che le Autonomie Locali adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto alle disposizioni del Titolo III "Merito e premi" del presente decreto.

In particolare poiché la valutazione del personale si estrinseca nella misurazione della performance da intendersi sia come performance di ente che organizzativa ed individuale, le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate a incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione Comunale e contenuti nel Piano della performance in base a quanto disposto dal vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Con le disposizioni contenute si implementa il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione; vengono altresì razionalizzate le regole per il riconoscimento di una serie di indennità, con l'obiettivo di renderne maggiormente selettivo e trasparente il percorso di attribuzione.

SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giovanni Clemente

F.TO _____

RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

Pizzochero Roberta

F.TO _____

R.S.U.

Pilla Paolo Guido

F.TO _____

OO.SS. CISL FP

Mazzullo Fausto

F.TO _____

OO.SS. CGIL FP

Perin Maria Teresa

F.TO _____