

COMUNE DI CORTENUOVA

Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Cortenuova relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2017” –

A seguito:

- 1) dell'intesa preliminare riguardante “il contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Cortenuova relativo agli istituti del trattamento accessorio per l'anno 2017 sottoscritta in data 05/10/2017 dalla delegazione trattante pubblica e dalla delegazione trattante sindacale;
- 2) Della certificazione positiva espressa in merito dal revisore del conto pervenuto in data 20/11/2017 prot. N. 6551.
- 3) Della deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 20/11/2017 con la quale ha autorizzato la delegazione trattante pubblica alla sottoscrizione definitiva della intesa.

Il giorno 12 dicembre 2017 ha avuto luogo l'incontro tra:

- 1) la delegazione trattante pubblica costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999: Parrino dott.ssa Federica – Segretario comunale -
- 2) la rappresentanza sindacale unitaria costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999: Ferrari Savino.
- 3) e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
 - CISL: Mario Gatti, Stefano Mongiello
 - CGIL: Alessandra Mauri

Per la stipula definitiva del C.C.D.I. 2017 come segue.

Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Cortenuova relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2017.

Art. 1 Costituzione del fondo:

Le parti danno atto della quantificazione ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004 delle risorse decentrate relative al personale non dirigente, per l'anno 2017 come da allegato al presente CCDI il cui ammontare è determinato secondo le disposizioni contrattuali al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Esse, in coerenza con gli indirizzi della Giunta comunale in materia, ricomprendono, a seguito della verifica del rispetto delle prescritte condizioni di legge e contrattuali, nonché della sussistenza della relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente:

- le risorse stabili di cui all'articolo 4, comma 1, del CCNL 09.05.2006, nella misura dello 0,5% del monte salari 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- le risorse stabili di cui all'articolo 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008, nella misura dello 0,6% del , monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- le risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999, nella misura del 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

oltre a tutte le restanti voci di finanziamento previste dai vigenti contratti nazionali, cui è stata data applicazione in stretta coerenza con le interpretazioni fornite, in materia, dall'ARAN, comprese le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno precedente e rinviate all'anno in corso. Per effetto di quanto stabilito dall'art. 73 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, non sono state ricomprese nell'ammontare delle risorse decentrate per l'anno 2017, le economie di cui all'art. 15, comma 1, lettera e), del CCNL 01.04.1999.

Di tale importo del fondo:

- € 26.964,29 sono per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2003, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004;
- € 3.359,70 sono per risorse aventi carattere di variabilità dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 comprese somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (anno 2016 economie per € 443,46).

Articolo 2 Campo di applicazione e durata del Contratto

Nel rispetto del Contratto Nazionale, il presente CCDI disciplina, per il periodo 01 gennaio al 31 dicembre 2017, gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente del Comune di Cortenuova, con esclusione dei dirigenti.

Articolo 3. Lavoro straordinario:

Nell'anno 2017 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **1.136,87** in considerazione della riduzione dettata dal 4° comma dell'art. 14 del CCNL 01/04/99.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile del settore e/o del direttore generale o del Sindaco e dovrà essere motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

Il risparmio accertato alla fine di ogni anno confluisce nel fondo per l'anno successivo ed è destinato prioritariamente al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali come le operazioni censuarie, ed in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti.

Sono altresì escluse le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art 208 D.lgs. 285 del 1992 e s.m.i. Per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché al potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui all'art. 186, 186 bis e 187 c.d.s.

Non sono previsti incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.).

Articolo 4 – Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017

Le risorse decentrate relative all'anno 2017, quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, come da allegato al presente CCDI, sono utilizzate per le finalità indicate nell'articolo seguente e precisamente:

- a) risorse per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria, nella misura già definita dai precedenti contratti decentrati;
- b) risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'articolo 33 del CCNL 22.01.2004, per la quota parte derivante dalle risorse decentrate stabili, come determinata dall'allegato D al medesimo contratto;
- c) risorse destinate alle indennità di maneggio valori e specifiche responsabilità nel rispetto delle modalità e condizioni definiti dagli accordi decentrati in materia;
- d) risorse espressamente destinate a compensare la realizzazione di specifici progetti di sviluppo, strettamente connessi agli obiettivi fissati dal programma di governo e dal Piano esecutivo di gestione, finalizzati al reale miglioramento e incremento dei livelli quali-quantitativi delle attività e dei servizi, secondo la disciplina già definita dai precedenti contratti decentrati e nel rispetto di quanto specificato al successivo articolo 4.

Come già previsto dai precedenti contratti decentrati, le parti danno atto che le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, finalizzate all'incentivazione di attività diverse, sono annualmente determinate e appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio, nonché attribuite ai dipendenti interessati, nel rigoroso rispetto di quanto previsto dalle leggi e regolamenti, anche interni, in materia.

Ripartizione del fondo:

Il fondo complessivamente pari ad € 30.324,01 è così ripartito:

A	Incentivazione produttività e miglioramento servizi:	14.966,20
B	Progressione orizzontali già attuate:	10.163,81
C	Indennità di comparto anno 2017	3.444,00
D	Esercizio di compiti con specifiche responsabilità	1.750,00
E	Indennità di disagio	//
F	Risorse per progettazioni interne finalizzate all'incentivazione dell'attività professionale (D. Lgs 163/2006)	//
G	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni (art 208 D.lgs. 285 del 1992 e s.m.i. e altro)	//
H	Indennità di pronto intervento	//
TOTALE €		30.324,01

UTILIZZO del Fondo:

INDENNITA'

Non sono previste:

- indennità per turno;
- indennità favore dei messi notificatori per l'esiguità delle notifiche.
- Indennità di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

E' prevista l'erogazione della seguente indennità:

Indennità per particolari posizioni di lavoro per un totale di € 1.750,00:

Sono attribuite al personale appartenente alle categorie B e C per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità annuale ammontano ad € 1.750,00 nel seguente modo:

Servizio	Profilo	Soggetti
Demografico	Maneggio valori	€ 250,00
	Ufficiale di stato civile	€ 300,00
demografico	Maneggio valori	€ 250,00
	Ufficiale d'anagrafe	€ 300,00
Tributi/ragioneria	Servizio economato	€ 300,00
	Responsabile di tributi	€ 300,00
Polizia locale	Responsabile inerenti la Protezione civile	€ 300,00
Ufficio tecnico	Responsabile archivi informatici	€ 300,00

Sono erogate ai dipendenti ai quali sono state conferite le funzioni suddette.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui sopra a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

I risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

Fondi per l'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione,

Le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione, non sono determinate né impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio e del Peg, né attribuite ai dipendenti interessati.

Fondi per l'incentivazione delle attività di cui all'art 208 D.lgs. 285 del 1992 e s.m.i.

Sono previste risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché al potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui all'art. 186, 186 bis e 187 c.d.s per € 1.750,02.

Indennità di reperibilità

Non è prevista alcuna indennità per reperibilità in caso di decessi nelle giornate festive in quanto interverrà il responsabile del settore amministrativo.

Produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per un totale di € 14.966,20

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
- 2) Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.
- 3) Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito organismo di valutazione (o servizio di controllo interno), 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.
- 4) L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
 - a) alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi.
La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito organismo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
 - b) l'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani, di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e controllo dei risultati.

L'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi dovrà realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno dei partecipanti alle attività, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Organismo di valutazione.

Si ribadisce che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Ripartizione del fondo:

Gli obiettivi di consolidamento:

Sono contenuti nella relazione previsionale programmatica e sono di volta in volta indicati dal Segretario Comunale e dal Responsabile del settore.

La valutazione dell'operato dei singoli è espressa dai responsabili di settore utilizzando le schede di valutazione in uso.

Le risorse destinate a tale fondo ammontano ad € **6.545,20**.

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

- 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;
- 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

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B 3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.

Sarà erogato tenendo conto della valutazione annuale.

Ne consegue che la situazione del comune di Cortenuova sarà la seguente:

Categoria	n. dipendenti	Parametro
Accesso B3	0	
C	4	1,30 x 4 = 5,20
Totale		5,20

Le risorse spettanti ad ogni dipendente per la categoria di appartenenza sono le seguenti:

ammontare del fondo	6.545,20
Parametro di riparto	5,20
Quota categoria B3	//
Quota categoria C per dipendente	1.636,30

L'erogazione del fondo per la produttività legata all'impegno individuale e di gruppo (art. 17, c.2 lettera a) CCNL 1/4/99) avverrà nel mese di marzo dell'anno successivo detraendo le assenze per malattia per i primi 10 gg e per permessi continuativi durante l'orario di apertura degli uffici al pubblico.

Gli obiettivi di miglioramento:

Le risorse destinate a tale fondo ammontano a € **6.546,00**.

Con tali risorse si finanziano gli obiettivi del PdO approvato con deliberazione giunta n. 11 del 20/02/2017 all'oggetto: "Piano delle performances e assegnazione obiettivi ai responsabili di settore".

Disciplina in materia di obiettivi di miglioramento da attivarsi nell'anno 2017

Le parti confermano la disciplina in materia di obiettivi di miglioramento, precisando che il valore minimo individuale per la partecipazione a detti progetti è pari ad € 100,00.

Sono predisposti nel rispetto degli obiettivi dell'Amministrazione comunale dai responsabili dei settori con il più ampio coinvolgimento dei dipendenti.

A ciascun dipendente è assegnato, un compenso rapportato al grado di raggiungimento e partecipazione al progetto.

Detti compensi saranno erogati in base alla valutazione conseguita circa l'attuazione dei sopra elencati obiettivi di miglioramento.

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria:

E' riconosciuta la possibilità di progressioni economiche per due quote di passaggio per le categorie C.

Ai fini di tale progressione si terrà conto, in primis, della valutazione dell'ultimo triennio (2014-2015-2016); a parità di punteggio, saranno preferiti i dipendenti con posizioni economiche più basse.

Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti:

- che non abbiano maturato alla data del 31 dicembre 2016 la progressione, una anzianità di servizio di almeno due anni e sei mesi alle dipendenze di un Comune ed una anzianità nella classe economica di appartenenza di almeno due anni;
- che nel biennio precedente abbiano ottenuto un passaggio di categoria, comunque denominata.

Il dipendente, per l'assegnazione al passaggio orizzontale, dovrà ottenere, col sistema di valutazione già indicato, un punteggio pari o superiore al 75% del punteggio massimo a disposizione.

Gli effetti economici della progressione decorrono comunque dal 1° gennaio dell'anno 2017.

Le graduatorie sulla base delle risultanze d'ufficio, saranno rese pubbliche con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato eventuale ricorso interno al O.d.v..

Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento e presentare il suddetto ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.

L'Organo di valutazione interno avrà 30 giorni di tempo per esaminare i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni e modifiche .

Verranno utilizzati gli elementi di valutazione indicati nel C.C.N.L. 31/12/99 assunti nella formulazione più semplice. La metodologia con cui si realizzano i percorsi all'interno della categoria è quella contenuta nelle schede allegate inerenti gli elementi di valutazione

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL de 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 3 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Nell'anno 2017 per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria sono destinate **€ 1.402,90.**

DISCIPLINA DEL SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA IN FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE

1. Con il presente accordo si disciplina le modalità di erogazione del servizio di mensa secondo quanto previsto dai contratti collettivi vigenti per l'area delle categorie dei dipendenti e per l'area della dirigenza (art. 45 e 46 del C.C.N.L. Enti Locali del 14/09/2000).
2. Il Comune di Cortenuova, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale il servizio di mensa aziendale.
3. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto). Il servizio di mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
4. Dopo la consegna all'avente diritto i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo impedisce altra erogazione.
5. Per poter fruire del servizio di mensa occorre che ricorrano i seguenti presupposti:
 - a. il lavoratore deve essere in servizio;
 - b. il lavoratore deve aver prestato attività lavorativa con una pausa pasto non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore;
 - c. il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.
6. Per servizio sostitutivo di mensa si intende quello fruibile in pubblici esercizi appositamente convenzionati con l'appaltatore e dislocati sul territorio.
7. Ha diritto al servizio sostitutivo di mensa attraverso l'attribuzione di un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata, anche se domenicale o festiva, il personale dipendente che sono tenuti al rientro pomeridiano, purché siano prestate nella giornata almeno 7 ore e 15 minuti complessive di lavoro, con una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore, usufruendo dell'istituto della flessibilità.
8. Il diritto spetta anche a tutti quei lavoratori che effettuano lavoro straordinario debitamente autorizzato o per esigenze strettamente funzionali al servizio da svolgere, sempre che siano prestate complessivamente nella giornata almeno 7,15 ore di lavoro.
9. Il diritto di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata da idonei sistemi di rilevazione.
10. Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio, o nei giorni in cui non si effettua il rientro.
11. Il valore nominale del buono pasto viene fissato in **Euro 7**.
12. In caso di furto o smarrimento di buoni pasto il dipendente che intenda richiedere altri buoni in sostituzione di quelli smarriti o rubati, deve presentare all'Amministrazione Comunale copia della relativa denuncia presentata all'autorità competente contenente l'indicazione specifica dei buoni a lui consegnati.
13. L'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti viene effettuata entro i venti giorni del mese successivo a quello di riferimento previa sottoscrizione di apposito tabulato. I buoni pasto vengono conteggiati dal Responsabile finanziario sulla base dei rientri effettuati nel mese di riferimento, come risulta dalle marcature del badge o del cartellino marcatempo e la consegna viene effettuata direttamente ad ogni dipendente avente diritto.
14. I buoni sono spendibili fino alla data di scadenza prevista su ciascun buono.
15. A norma dell'articolo 3 della legge 2 settembre 1997 n. 314 (armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro), l'importo dei buoni pasto è assoggettato a ritenute fiscali e previdenziali per la sola parte eccedente l'importo giornaliero ivi previsto.