



COMUNE DI URAGO D'OGLIO
Provincia di Brescia

| | |
|--|----------------|
| CODICE ENTE 10443 | CODICE MATERIA |
| DELIBERAZIONE N. 41 | |
| COMUNE DI URAGO D'OGLIO (Provincia di Brescia) | |
| N° <u>220/2016</u> di rep. | |
| PUBBLICATO ALL'ALBO PRETORIO | |
| dal <u>- 5 MAG 2016</u> al <u>19 MAG 2016</u> | |



COPIA

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE ATTO UNILATERALE TEMPORANEO, IN ATTESA DI EVENTUALE CONTRATTAZIONE DECENTRATA, ANNI 2016/2018 PARTE NORMATIVA E ANNO 2016 PARTE ECONOMICA. NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA (UNICO ELEMENTO SEGRETARIO COMUNALE PROTEMPORE)

L'anno **duemilasedici** addì **tedici** del mese di **aprile** alle ore 18,00 nella sala delle adunanze.

Convocata con l'osservanza delle modalità di legge si è riunita la Giunta comunale.

All'appello risultano:

| | | Presente | Assente |
|-------------------------|-------------|----------|---------|
| PODAVITTE ANTONELLA | - Sindaco | X | |
| SQUARZONI BALESTRA LUCA | - Assessore | | X |
| BAZZARDI DOMENICO | - Assessore | X | |
| Totale | | 2 | 1 |

Presiede il Sindaco Avv. Antonella Podavitte, il quale sottopone ai presenti la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Partecipa il Segretario comunale Dott. Paolo Bertazzoli con le funzioni previste dall'articolo 97, comma 4 - lettera a), del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

N. 41 DEL 13/04/2016: APPROVAZIONE ATTO UNILATERALE TEMPORANEO, IN ATTESA DI EVENTUALE CONTRATTAZIONE DECENTRATA, ANNI 2016/2018 PARTE NORMATIVA E ANNO 2016 PARTE ECONOMICA. NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA (UNICO ELEMENTO SEGRETARIO COMUNALE PROTEMPORE)

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTO necessario che l'Ente si doti di uno strumento con valenza contrattuale di seguito denominato Atto Unilaterale anni 2016/2018 parte normativa e anno 2016 parte economica;

RITENUTO di nominare la delegazione trattante di parte pubblica (unico elemento segretario comunale protempore) , attualmente Dott.Paolo Bertazzoli;

VISTO l'art. 40, comma 3 ter, del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede che, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo decentrato integrativo, l'Amministrazione può comunque provvedere, per quanto in via provvisoria, sulle materie oggetto di mancato accordo;

VISTO altresì l'ultimo periodo del comma citato, il quale prevede che anche agli atti unilaterali si applichino le procedure di contratto di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40 bis del medesimo decreto, quali la verifica di compatibilità da parte dell'organo di revisione, la pubblicazione permanente sul sito dell'atto e relativa relazione tecnico-finanziaria, la trasmissione per via telematica all'Aran;

RITENUTO che, in attesa della sottoscrizione contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018, parte normativa e per l'anno 2016 parte economica, risulta opportuno procedere ad una ricognizione degli istituti contrattuali previsti dal precedente "accordo decentrato" sottoscritto in data 16/12/2015, opportunamente adeguati tenendo conto della sopravvenuta normativa, discipline contrattuale e attività amministrativa;

VISTO, quindi, lo schema di atto unilaterale allegato alla presente deliberazione, regolante in particolare le seguenti fattispecie e ritenuto di approvarlo:

- disposizioni generali
- trattamento economico del personale
- compensi per particolari attività o responsabilità
- compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge o CCNL
- disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro
- banca delle ore

RITENUTO altresì di individuare in questo atto le linee di indirizzo da impartire alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione e conclusione delle trattative per la stipulazione del C.C.D.I. triennio 2016-2018 e modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2016, definendo gli obiettivi da perseguire ed i vincoli da rispettare;

VISTO l'art. 4 del CCNL 22.01.2004 del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, ai sensi del quale l'Ente provvede a costituire la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative per la stipulazione del contratto decentrato integrativo;

PREMESSO :

- a) Che la Delegazione Trattante di parte pubblica deve avere una precisa linea di comportamento che viene concordata preventivamente e rappresentata dal Presidente in sede di trattativa;

- b) Il competente organo di direzione politica (Giunta Comunale) deve formulare alla la Delegazione Trattante di parte pubblica le direttive utili per definire gli obiettivi da perseguire ed i vincoli da rispettare;

PREMESSO che il CCNL EELL 22/01/2004, per il personale non dirigente, all'art. 31 – disciplina le “risorse decentrate” – prevede che:

- le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli enti, nel rispetto delle disposizioni previste dalla Contrattazione Nazionale – art. 31, comma 1;
- le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi, individuando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio – art. 31, comma 2;
- le risorse decentrate stabili possono essere integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999– art. 31, comma 3;

RITENUTO di individuare le seguenti linee di indirizzo in ordine ai criteri e alle modalità costitutive e procedurali relative alla disciplina delle risorse decentrate per il personale non dirigente:

- a) Espresso riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 22.1.2004, secondo la quale “... tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di “attività di gestione delle risorse umane”, affidate alla competenza del dirigente e dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante l'adozione di atti di diritto comune, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro”;
- b) Individuazione, con riferimento alla sopra citata dichiarazione n. 2 del CCNL 22.1.2004, del Responsabile del Servizio Finanziario – quale posizione organizzativa competente a costituire con propria determinazione il fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015 (risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004) secondo i principi indicati dal contratto di lavoro;
- c) Di dare mandato al predetto Responsabile del Servizio Finanziario, di integrare per l'anno 2016 le risorse del fondo nella parte variabile ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 nel limite massimo consentito dalla predetta disposizione e previa contrattazione decentrata integrativa (1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza), fermo restando, comunque, che tale integrazione potrà essere resa effettivamente disponibile previa rigorosa verifica della sussistenza e del rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dai commi 3 e 4 del medesimo art. 15 e necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa per il personale;
- d) Di dare mandato al predetto Responsabile del Servizio Finanziario di incrementare le risorse decentrate variabili ai sensi dell'articolo 15, comma 1 lettera k), del CCNL 1.4.1999, da destinare espressamente ed esclusivamente ad incentivare le prestazioni del personale addetto al servizio di progettazione interna all'Ufficio Tecnico (Fondi incentivi per la progettazione) con le modalità di cui al ROUS così suddivise, 80% delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione e il restante 20% destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di informatica;

DATO ATTO che l'art. 9, comma 2 bis, del Decreto Legge n. 78 del 31 maggio 2010 recita: “A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque,

automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio", e che tali disposizioni sono state prorogate fino al 31.12.2014 dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147 del 27/12/2013 (Legge di stabilità per l'anno 2014);

PRESO ATTO che:

- Le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro legale di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa per il personale;
- La disciplina contrattuale in materia di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa non autorizza in alcun modo (né del resto potrebbero autorizzare) deroghe alle norme delle leggi finanziarie, di natura imperativa, relative al pareggio di bilancio e/o al contenimento della spesa del personale come confermato nei pareri e nelle decisioni giurisdizionali della Corte dei Conti;

RITENUTO, per opportuna informazione, di trasmettere la presente deliberazione alla R.S.U, alle OO.SS. e al Revisore dei Conti;

ATTESO che il responsabile del procedimento è il Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario Moira rag. Mirani anche per le relazioni tecniche sul fondo;

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 D.Leg.vo 18 agosto 2000 n. 267 in ordine alla regolarità tecnica e/o contabile espressi dal Responsabile del servizio interessato;

RILEVATO che l'oggetto della materia rientra tra quelli demandati dal D. Lgs. 18/8/00 n.267 art.48 alla competenza della Giunta Comunale;

CON voti unanimi resi nei modi di legge;

DELIBERA

- Di approvare l'atto unilaterale temporaneamente sostitutivo del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa anni 2016/2017 e parte economica 2016, di cui all'allegato costituente parte integrante della presente deliberazione e le linee di indirizzo in materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa 2016-2018 e costituzione del fondo risorse destinato alla incentivazione del personale per l'anno 2016 ;
- Di dare altresì atto che l'atto unilaterale definitivo e le correlate relazioni tecnico-finanziarie andranno pubblicati in modo permanente sul sito istituzionale del Comune e inviati all'Aran entro 5 giorni a cura del Responsabile del Area Amministrativa;
- Di nominare il segretario protempore dott. Paolo Bertazzoli - unico componente della delegazione trattante di parte pubblica - per il sollecito inizio delle trattative con le organizzazioni sindacali al fine di addivenire alla stipula di un atto negoziale definitivo;
- Di impartire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive per la conduzione e conclusione delle trattative per la contrattazione decentrata integrativa triennio 2016-2018 ed utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2016;
- Compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative, che disciplinano gli istituti oggetto di negoziazione, con la puntuale determinazione dei presupposti giuridici (di diritto) e circostanziali (di fatto) che devono accompagnare il riconoscimento erogativo dei singoli istituti economici che costituiscono il trattamento accessorio del dipendente;
- Piena applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo della produttività del personale con l'utilizzo di sistemi incentivanti di tipo selettivo in funzione del conseguimento di obiettivi di sviluppo e realizzazione di programmi costituenti reali momenti di incremento delle performance;

- Di prendere atto delle premesse alla presente deliberazione che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte;
- Di prendere atto che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane", affidate alla competenza del dirigente Segretario generale e dei Responsabili dei servizi che vi provvedono mediante l'adozione di atti di diritto comune, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro;
- Di individuare nel Responsabile del Servizio Finanziario – la posizione organizzativa competente a costituire con propria determinazione il fondo di alimentazione del salario accessorio (risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004)
- Di dare mandato al Responsabile del Servizio Finanziario di procedere alla costituzione del Fondo destinato all'incentivazione del personale non dirigente, provvedendo in tale sede alla verifica del rispetto del limite fissato dall'art. 9, comma 2-bis, della legge n.122/2010 e agli eventuali successivi adempimenti;
 - Di fornire, pertanto, al medesimo Responsabile del Servizio Finanziario, apposite linee di indirizzo circa i criteri e le modalità costitutive e procedurali da osservare in materia di disciplina delle risorse decentrate per l'anno 2016, attenendosi comunque, alle prescrizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, del Decreto Legge n. 78 del 31 maggio 2010, prorogate fino al 31.12.2014 dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147 del 27/12/2013 (Legge di stabilità per l'anno 2014), come segue:
- a) **di integrare** per l'anno 2016 le risorse del fondo nella parte variabile ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 nel limite massimo consentito dalla predetta disposizione e previa contrattazione decentrata integrativa (1,0% solo se il parametro tra spese personali e spese correnti è rispettato su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza), fermo restando, comunque, che tale integrazione potrà essere resa effettivamente disponibile previa rigorosa verifica della sussistenza e del rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dai commi 3 e 4 del medesimo art. 15 e necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale;
- Di prendere atto che:
 - le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro legale di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale;
 - la disciplina contrattuale in materia di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa non autorizza in alcun modo (né del resto potrebbero autorizzare) deroghe alle norme delle leggi finanziarie, di natura imperativa, relative al pareggio di bilancio o al contenimento della spesa del personale come confermato nei pareri e nelle decisioni giurisdizionali della Corte dei Conti;
- Di dare atto che le risorse che confluiscono nel fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016 devono consentire di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006;
- Di prendere atto che qualora si dovesse registrare lo sfioramento dei vincoli di spesa del personale o la violazione delle regole del pareggio di bilancio, non si procederà all'erogazione delle risorse decentrate variabili, anche se già deliberate ed impegnate;
- Di trasmettere, per opportuna informazione, copia del presente provvedimento alla R.S.U, alle OO.SS. e al Revisore dei conti.

A seguito di separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

**COMUNE DI URAGO D'OGGIO (BRESCIA)
ATTO UNILATERALE TEMPORANEO**

**TRIENNIO 2016/2018 – PARTE NORMATIVA
ANNO 2016 – PARTE ECONOMICA**

Indice

| | |
|---|----|
| PREMESSA | 9 |
| TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI..... | 9 |
| Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza | 9 |
| Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto | 9 |
| Art. 3 Interpretazione autentica del contratto decentrato..... | 9 |
| TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE | 9 |
| Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili .. | 10 |
| Art. 5 Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale | 10 |
| Art. 6 Completamento ed integrazione dei criteri per la Progressione Economica all'interno della categoria..... | 11 |
| TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' | 11 |
| Art. 7 Principi generali..... | 11 |
| Art. 8 Compensi per attività disagiate | 11 |
| Art. 9 Compensi per rischio..... | 12 |
| Art. 10 Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL 01/04/1999 | 13 |
| Art. 11 Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17, comma 2, lett. l) del CCNL del 01/04/1999 | 13 |
| TITOLO IV COMPENSI INCENTIVANTI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O CCNL..... | 14 |
| Art. 12 Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori e del personale educativo asili nido | 14 |
| Art. 13 Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999..... | 14 |
| Art. 14 Criteri di compensazione | 14 |
| TITOLO V DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO..... | 15 |
| Art. 15 Salario accessorio del personale a tempo parziale..... | 15 |
| TITOLO VI BANCA DELLE ORE | 15 |
| Art. 16 Limite complessivo annuo per la "Banca delle ore" | 15 |
| TITOLO VII..... | 15 |
| PARTE ECONOMICA ANNO 2014: MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ..... | 15 |
| Art. 17 Risorse destinata alla performance organizzativa di struttura e individuale | 15 |
| Art. 18 Risorse destinata a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria | 15 |
| Art. 19 Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo, rischio, reperibilità, maneggio valori | 16 |
| Art. 20 Compensi per attività disagiate | 16 |
| Art. 21 Indennità di Comparto | 16 |
| Art. 22 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge | 16 |
| Art. 23 Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale per il personale educativo dell'asilo nido..... | 16 |
| Art. 24 Risorse destinate dal 1998 al pagamento LED..... | 16 |

PREMESSA

Il presente atto è adottato in via unilaterale nel rispetto dei limiti di Bilancio ex. Artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 161/01;

Tutti i riferimenti contenuti all'interno del presente documento al "Contratto decentrato integrativo" devono leggersi come "Atto Unilaterale".

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2016 fino al 31 dicembre 2016 per la parte economica.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Le disposizioni contrattuali del CCDI rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

- Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
- La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, di norma entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre formale richiesta di convocazione delle delegazioni. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 5 Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale

1. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Le risorse – attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
5. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.
6. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
7. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite secondo le seguenti percentuali:
 - performance organizzativa di struttura: 20%;
 - performance individuale: 80%.

8. Non sono da considerare ai fini del predetto limite dell'80% i compensi legati a remunerare la performance individuale a fronte:
- di forme specifiche di incentivo previsto dalla Legge (art. 15, comma 1 lett. d) e lett. K) del CCNL 01/04/1999);
 - specifici incentivi previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/09/2000);
 - specifici incentivi previsti a favore del personale educativo asili nido (art. 31 CCNL 14/09/2000);
 - incentivi finanziati con risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999.
9. I compensi spettanti ai dipendenti a titolo di incentivo della performance organizzativa di struttura e della performance individuale saranno determinate sulla base delle modalità definite in apposito regolamento.

Art. 6 Completamento ed integrazione dei criteri per la Progressione Economica all'interno della categoria

1. Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 - commi 1 e 21 - del D.L. 78/2010, ad una revisione in senso selettivo dei criteri integrativi per le progressioni economiche.

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 7 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i..
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali. Sono, invece, da considerare quelle situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del segretario comunale unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione **dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale ad inizio anno, a cura del competente segretario comunale.**
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.
9. Per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, si ritiene che la relativa cumulabilità deve essere esclusa - Parere ARAN n. RAL189 – Orientamenti Applicativi del 05/06/2011, nel quale la “condizione di rischio” è considerata come una fattispecie tipica della più ampia “condizione di disagio”.

Art. 8 Compensi per attività disagiate

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, sempre che le stesse non caratterizzano in modo tipico le mansioni del profilo professionale del dipendente, compete una indennità mensile massima in € 15,00, salvo disponibilità sul fondo risorse;
2. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente svolge l'attività considerata disagiata ai fini del presente articolo.
3. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del segretario comunale; annualmente l'apicale o P.O. provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo al riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, con eventuale conferma o revoca.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli connesse alla particolare articolazione dell'orario ordinario di lavoro, la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni:
 - I. in caso di orario frazionato durante la giornata con interruzioni dell'attività lavorativa di durata superiore a due ore;
 - II. in caso di programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento; ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1 l'orario plurisettimanale deve essere articolato in un periodo minimo di riferimento di 12 settimane continuative.
5. Il pagamento della indennità viene effettuato a consuntivo del periodo di servizio effettivamente prestato (art. 7 c. 5 del presente contratto).

Art. 9 Compensi per rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione – quindi non occasionale e sporadica - a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile nella misura determinata dal vigente CCNL.

2. L'indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
3. Sono individuate come prestazioni di lavoro rischiose per la salute e l'integrità personale, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, quelle che presentano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - a) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - b) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi ed a conduzione altamente rischiosa (non è da considerare a tal fine la conduzione di mezzi di trasporto di cose e persone);
 - c) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
 - d) Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti di possibile pregiudizio per la salute;
 - e) Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, postura;
 - f) Esposizione a rischio di lesioni, traumi e malattie connesse alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del segretario comunale; annualmente il segretario comunale provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo al riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, con eventuale conferma o revoca.

Art. 10 Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL 01/04/1999

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 - comma 2 lettera f) - del CCNL 01/04/1999, in materia di compensi per specifiche responsabilità, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti (o apicali), attualmente funzione svolta dal Segretario Generale 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. L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente dirigente (o apicale), attualmente funzione svolta dal Segretario Generale. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma precedente, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto dirigenziale su richiamato:
 - a) Responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa
 - b) Particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee;
 - c) Titolarità di funzioni specialistiche ad elevato rischio connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - d) Responsabilità di strutture particolarmente complesse/strategiche.

3. L'ordinario presidio di attività o servizi o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, rientrando nelle funzioni proprie della categoria D, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1.
4. Il compenso per specifiche responsabilità come da art. 7 ccnl 09/05/2006, che sostituisce la disciplina dell'art. 17 ccnl 01/04/1999 lett. F, comma 2, è previsto in misura non superiore a € 1.500,00 annui, salvo disponibilità sul fondo risorse.
L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato dal segretario comunale secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale;
5. Il compenso di cui al presente articolo viene erogato a consuntivo ed è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Annualmente il dirigente, attualmente funzione svolta dal Segretario Generale, provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni organizzative che hanno dato luogo al conferimento delle specifiche responsabilità compensate ai sensi del presente articolo, con eventuale conferma o revoca.

Art. 11 Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17, comma 2, lett. l) del CCNL del 01/04/1999

1. L'indennità prevista dal ccnl 22/01/2004 art. 36 comma 2, che ha aggiunto la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 lordi annui, salvo disponibilità sul fondo risorse), compensa:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi stabilite dalla legge;
 - b) i compiti di responsabilità espressamente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
 - d) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01/04/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore, Il compenso di cui al presente articolo viene erogato a consuntivo.

TITOLO IV COMPENSI INCENTIVANTI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O CCNL

Art. 12 Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori e del personale educativo asili nido

1. Gli incentivi di produttività previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000) e al personale educativo asili nido (art. 31 CCNL 14/9/2000) verranno riconosciuti secondo i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCDI, nell'ambito della performance individuale.

Art. 13 Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999 sono quelle relative a:
 - incentivi per la pianificazione e progettazione (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 e successive normative dettate dagli artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/14, convertito dalla legge 114/14, nonché il parere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 7/14) ;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1 - lett. p), D. Lgs. n. 446/1997);
 - ogni altra fattispecie che prevede lo stanziamento di risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ex art. 15, comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999.
2. I criteri generali per l'incentivazione del personale di cui al presente articolo sono quelli previsti dall'art. 5 del presente CCDI.
3. Le risorse di cui sopra saranno erogate, nell'ambito della performance individuale, conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 15.

Art. 14 Criteri di compensazione

1. In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui al comma 8 dell'art. 5 del presente CCDI (nel prosieguo incentivi specifici) rientra tra gli aventi diritto al compenso diretto ad incentivare la performance organizzativa di struttura, mentre ai fini del compenso diretto ad incentivare la performance individuale rientra tra gli aventi diritto nei limiti indicati al comma successivo.
2. La somma tra gli incentivi specifici e gli incentivi di performance individuale finanziati con risorse non vincolate non potrà essere superiore al doppio del budget individuale di categoria. Qualora gli incentivi specifici riconosciuti siano pari o superiori al suddetto limite, la performance individuale sarà compensata per intero da tali incentivi specifici finanziate con risorse agli stessi vincolate; diversamente, l'incentivo di performance individuale sarà finanziato sia con risorse vincolate sia con le risorse non vincolate, fino al raggiungimento del predetto limite del doppio del budget individuale di categoria.
3. Il budget individuale di categoria sarà individuato secondo le modalità stabilite nell'apposito regolamento sulla distribuzione degli incentivi di performance organizzativa e individuale di cui al comma 9 dell'art. 5 del presente CCDI.
4. Ai fini della quantificazione del limite di cui al comma 2 del presente articolo, per gli Incentivi specifici per la pianificazione e progettazione e recupero evasione ICI si considererà l'importo già percepito a tale titolo nell'anno di riferimento della produttività, anche se riferiti a anni pregressi.
5. I risparmi conseguenti sono portati in aumento delle risorse decentrate dell'Ente dell'anno successivo.

TITOLO V DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 15 Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra in misura proporzionale al regime orario adottato.

TITOLO VI BANCA DELLE ORE

Art. 16 Limite complessivo annuo per la "Banca delle ore"

1. Il limite complessivo annuo per la banca delle ore è fissato in 50 ore per ciascun dipendente.

TITOLO VII

PARTE ECONOMICA ANNO 2016: MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (PER LE VOCI NON INDICATE SI RIMANDA ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNUALE)

Art. 17 Risorse destinata alla performance organizzativa di struttura e individuale

1. L'importo destinato alla performance organizzativa di struttura è, ai sensi dell'art. 5 – comma 7 – del presente CCDI, pari al 20% (come individuato dall'art. 5 del presente atto unilaterale).
2. L'importo destinato alla performance individuale è, ai sensi dell'art. 5 – comma 7 – del presente CCDI, pari al 80% (come individuato dall'art. 5 del presente atto unilaterale).
3. La performance individuale è, altresì, remunerata attraverso gli incentivi collegati alla realizzazione dei progetti finanziati ai sensi dell'art. 15 – comma 5 – del CCNL 01/04/1999 come segue:

Art. 18 Risorse destinata a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria

1. Al fondo per il corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (c.d progressione economica orizzontale) sono destinati nell'anno 2015 € 28.527,03, da utilizzare per il finanziamento delle progressioni economiche riconosciute negli scorsi anni.

Art. 19 Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo, rischio, reperibilità, maneggio valori

1. Al riconoscimento dell'indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo sono destinati € _____ (da quantificare in sede di costituzione fondo) n. 43/07.02.2014.

2. L'indennità di rischio è riconosciuta per l'anno 2016 secondo i criteri in vigore al 31/12/2013 a cui si rinvia. Al riconoscimento dell'indennità di rischio sono destinati € _____ (da quantificare in sede di costituzione fondo).
3. Al riconoscimento dell'indennità di reperibilità sono destinati € 0.

Art. 20 Compensi per attività disagiate

1. L'indennità di disagio è riconosciuta per l'anno 2016 secondo i criteri in vigore al 31/12/2013 a cui si rinvia.
2. Al riconoscimento dell'indennità di disagio sono destinati € zero per l'anno 2016.

Art. 21 Indennità di Comparto

1. Al finanziamento dell'indennità di Comparto è destinata la somma di € 6.782,00.

Art. 22 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge

1. Al riconoscimento degli incentivi di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge sono destinate le seguenti somme:
 - incentivi per la pianificazione e progettazione (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006) € _____ (da quantificare in sede di costituzione fondo).

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Avv. Antonella Podavitte

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Paolo Bertazzoli

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPI GRUPPO CONSILIARI

Certifico che copia di questa deliberazione è stata affissa all'albo pretorio comunale oggi - 5 MAG 2016 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

Contestualmente all'affissione all'albo pretorio comunale gli estremi di questa deliberazione sono stati trasmessi ai consiglieri comunali capi gruppo in conformità all'articolo 125 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 e ai seguenti uffici:

- ECONOMICO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Paolo Bertazzoli

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diverrà esecutiva trascorsi dieci giorni dall'avvenuta pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267)

DICHIARAZIONE

(ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.)

Attesto che la presente deliberazione è conforme, in tutte le sue componenti, al documento originale formato con strumenti informatici ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e sottoscritto in originale su supporto analogico.

Lì, - 5 MAG 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Paolo Bertazzoli