



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNUALITA' ECONOMICA 2014

L'anno **duemila QUINDICI** il giorno **15** del mese di **GIUGNO** alle ore 10:30 nella residenza comunale, le parti negoziali composte:

dalla delegazione di parte pubblica nelle persone :

Il presidente - (segretario comunale)

dott.ssa Luciana Romeo

dalla delegazione delle Organizzazioni sindacali :

RSU:

CGIL

Marinelli M.Livia

Casarotto Melania

CISL

Finessi Savio - ASSENTE

UIL

Ferretti Alessandro

SINDACATI PROVINCIALI

FP-CGIL

Finessi Ugo

CISL -FP.

Bertelli Francesco

UIL-FPL.

Cerini Sabrina

PREMESSO CHE:

- Le parti hanno definito nella delegazione del 27/05/2015 l'ipotesi di accordo decentrato integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente anno 2014;
- in data 28/05/2015 con nota prot. n.3932 il Responsabile del Servizio economico-finanziario ha trasmesso al Revisore dei conti la Relazione Illustrativa e Tecnica finanziaria sulla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività anno 2014 ;
- è stata acquisita, con verbale del 04/06/2015 ricevuto al prot. gen. dell'ente n.4139 del 05/06/2015 la certificazione del Revisore dei conti, espressa ai sensi della circ. n.25 RGS, senza rilievo alcuno;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n.44 del 10/06/2015 ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.

TUTTO CIO' PREMESSO:

Le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2014 del Comune di Lagosanto (Fe) formato di **n.12 articoli**.



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto ha durata economica annuale (dal 01.01.2014 al 31.12.2014).

Il presente contratto manterrà la sua efficacia dopo la scadenza e fino alla sottoscrizione di nuovo contratto decentrato a meno che una delle parti lo abbia disattivato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento (AR) almeno 3 mesi prima.

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi e/o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Il contratto collettivo decentrato integrato è pubblicato sul sito web dell'ente per la pubblicità dichiarativa e mera efficacia. Esso ha valore di legge tra le parti.

ART. 2 - LAVORO STRAORDINARIO E MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO IN GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE

Il fondo per lavoro straordinario, intendendosi per tale, ai sensi del D.Lgs. 66/2003 (attuativa dir. 93/104/CE e dir. 2000/34/CE), il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito dallo stesso art. 3 D.Lgs. 66/2003, è stato ridotto in base al disposto dell'art.9 comma 2 D.L.78/10 e quantificato definitivamente in € **1.592,58** con deliberazione di G.C.n.52 del 10/04/2014 di modifica della precedente n.31 del 13/03/2014 e n. 4 del 30/01/2014.

Per l'anno 2014 il fondo per lavoro straordinario è stato utilizzato (come da normativa) per € 1.454,69 per il lavoro straordinario svolto in occasione delle elezioni amministrative del 25 maggio.

ART.3 - COSTITUZIONE DEL FONDO E SUO UTILIZZO

In sede di definizione del bilancio e nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di raggiungere e mantenere servizi efficienti verso l'utenza sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Il fondo è così costituito in applicazione dei CCNL 99-2001- 2004 – 2006 – 2008-2009 e dell'art.9 comma 2 bis DL78/10 convertito in L.122/10 (**ALL.A**).

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e produttività, vengono determinate annualmente secondo le modalità del presente articolo.

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, vengono definite nei singoli importi confermati, previa verifica, anche per gli anni successivi.

L'importo, suscettibile di incremento solamente ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL, viene decurtato ai sensi dell' art.9 c.2 del D.L. 78/10.

Le risorse ammontano ad € **52.262,24** come da determinazione del responsabile settore economico-finanziario n.60 del 19/02/2014.

Le risorse stabili sono integrate annualmente, con atto della Giunta Comunale e previa verifica del nucleo di valutazione con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

dall'applicazione delle discipline contrattuali vigenti. Ai sensi delle CIRC.16/2012, 21/2013 e 15/2014 della RGS nonché in applicazione dell'art.9 c.2 bis, anche tali somme sono decurtate per effetto delle avvenute cessazioni del personale dipendente.

Le risorse variabili ammontano ad € 12.413,84 come da deliberazione di G.C. n.126 del 13/10/2014 che richiama le precedenti n.100 del 29/07/2014 (relativa ai programmi per le azioni di controllo ICI) e la n.39 del 27/03/2014 (Piani di Razionalizzazione).

Al fondo 2014 sono automaticamente trasferite le economie dell'anno 2013 (art.17 co5 CCNL 99)

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI

ART.4 - Progressioni economiche (orizzontali) e sistema di valutazione permanente

Ai sensi dell'art.34 CCNL 2004 :

- il finanziamento delle progressioni economiche (orizzontali) grava sulle risorse stabili.
- sono riacquisite nelle disponibilità del fondo gli importi relativi al personale cessato dal servizio o riclassificato a seguito di progressione verticale.

La spesa per progressioni già realizzate calcolata con riferimento al personale in servizio ed in applicazione del CCNL 2009 (a tal fine è prevista la relativa voce di entrata – quota mantenimento fondo progressioni economiche) ammonta ad € **40.056,64** ed è iscritta nei singoli capitoli del bilancio di previsione.

ART. 5 - Indennità di comparto

Le risorse stabili destinate al riconoscimento dell'indennità di comparto, secondo la disciplina dell'art.33 CCNL 2004, ammontano ad € **9.500,04**

ART. 6 - Risorse disponibili a seguito di destinazione delle risorse stabili

Ai sensi di quanto indicato nella relazione illustrativa al CCNL siglato il 22/01/2004 presentata dall'ARAN, la parte pubblica ritiene che le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno, dopo aver sottratto la quota destinata al pagamento delle progressioni economiche (orizzontali) e delle indennità di comparto, possano essere utilizzate al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

Risorse stabili disponibili: € 2.705,56

CRITERI PER LE RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

ART. 7 - INDENNITA' VARIABILI

A) TURNO

L'indennità di turno, disciplinata dall'art.22 CCNL 14/09/2000, viene attribuita al personale di P.M. non incaricato di Posizione Organizzativa in quanto struttura operativa che prevede un orario di servizio di almeno 10 ore.

L'indennità è corrisposta per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con esclusione in caso di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia...). Con deliberazione di G.C.n.70 del



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

21/05/2013 , in considerazione del fatto che i Sindaci dei comuni aderenti all'Associazione intercomunale del Basso Ferrarese hanno condiviso fra l'altro indirizzi sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, il comune di Lagosanto ha ritenuto di disporre che a far data dalla citata deliberazione, gli operatori di PM interessati siano da considerarsi in turno anche quando gli stessi si trovino ad operare al di fuori del territorio comunale di ogni singolo comune, individuando l'ambito operativo nell'intero territorio dei comuni aderenti all'associazione. Per l'anno 2014 vengono pertanto assegnate risorse pari ad € **4.700,00**

B) INDENNITA' PER PRESTAZIONI DISAGIATE

Tale indennità è corrisposta ai dipendenti chiamati a svolgere un **orario articolato** (più timbrature in entrata e uscita nello stesso giorno o con settimana lavorativa su 5 e/o 6 giorni) al fine di garantire vicendevolmente la presenza in servizio per peculiari situazioni quali possono essere matrimoni, registrazioni di nascita o morte, apertura sale comunali al pubblico.

Nel caso di prolungamento dell'orario in giorno feriale, le ore eccedenti saranno computate nel monte ore a disposizione del dipendente che potrà utilizzarle per fruire di riposi compensativi per il lavoro prestato.

L'importo dell'indennità è riconosciuto in € **12,50/mensili** ed è corrisposta a fronte di una o più modifiche, nell'arco del mese, dell'orario di lavoro del personale interessato. A tal fine viene costituito un fondo pari ad € **300,00**.

L'indennità sarà erogata a consuntivo, in sede di liquidazione delle risorse, tenuto conto che non potrà essere riconosciuta in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale.

Conseguentemente l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc...)

C) INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Al personale che in base ad un **provvedimento formale di nomina** sia addetto in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori e di cassa (tenuto pertanto alla resa del conto giudiziale) , dal quale possano derivare danni patrimoniali, ovvero errori o smarrimenti, viene erogata un'indennità per le sole giornate di effettiva esposizione alla responsabilità ,così determinata:

Entità annua denaro maneggiato	Indennità giornaliera a dipendente
= o > 20.000,00	€ 1,55
= o > 10.000,00	€ 1,15
< 10.000,00	€ 0,75

Per dette finalità sono accantonate risorse pari ad € **115,00**

D) INDENNITA' PER LE RESPONSABILITA' DELLE PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI INDICATE NELL'ART.36 CO.2 CCNL 22/01/2004

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17 lett i) CCNL 01/04/1999 come novellato dall'art.36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, sono stabilite le seguenti indennità annue per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C,D presenti nell'ente:

- Ufficiale di anagrafe € 300,00 annue- lorde
- Ufficiale di stato civile e elettorale € 300,00 annue- lorde



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

- Responsabile dei tributi € 300,00 annue –lorde
- Messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario e ufficio URP € 200,00 annue- lorde

Vengono accantonate risorse per tali finalità pari ad € **1.100,00**

E) INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'(art.17 comma 2 lett.f CCNL 1/4/99 come modificato dall'art.7 CCNL 2006)

I responsabili di settore, con proprio motivato provvedimento scritto, individuano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, alle quali può essere riconosciuta un'indennità che non sia collegata alla responsabilità del procedimento, ma che venga attribuita secondo il sotto riportato sistema di pesatura. Il compenso infatti è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono cioè essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'ente.

Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy ecc.).



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

I criteri per l'attribuzione della suddetta indennità sono determinati nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 500,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.000,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.700,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 10 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 2.500,00.

La corresponsione del compenso è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze

Vengono destinate risorse complessive per € 1.000,00.

NORMA PROGRAMMATICA

Le parti concordano, nel caso in cui si verificassero economie a seguito della corresponsione delle predette indennità, di accantonare tali somme ai sensi dell'art. 17 c.5 CCNL 99 da far confluire nel fondo dell'anno successivo.

ART. 8 - PRODUTTIVITA' E CRITERI DI RIPARTIZIONE

Le risorse disponibili per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono quantificate complessivamente per l'anno 2014 in € 1.454,40.

Le parti convengono nel ritenere che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi solo a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi solo a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Personale interessato

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio nonché al personale cessato o assunto nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.

Modalità di determinazione degli incentivi di produttività individuale

Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, suddividendo l'importo complessivo destinato alla produttività per il totale degli aventi diritto. Sarà cura del responsabile



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

ripartire le risorse assegnate al proprio settore attraverso la valutazione del proprio personale in applicazione dei criteri adottati con deliberazione di G.C.n.203 del 15/12/2008.

Procedura di valutazione

La valutazione di merito spetta al Responsabile di settore mediante compilazione di apposita scheda il cui contenuto dovrà essere comunicato al dipendente interessato. La valutazione verrà fatta in applicazione dei richiamati criteri di valutazione .

Si specifica quanto segue:

L'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per se una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività ma a tal fine dovrà essere valutato, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e quindi al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso . In ogni caso oltre a non considerare come assenze quelle per infortuni sul lavoro, per maternità obbligatoria, per permessi sindacali e per permessi ex L.104/92 nel periodo di congedo per maternità, alla lavoratrice spetta la corresponsione del salario di produttività oltre alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, all'intera retribuzione fissa mensile e alla retribuzione di posizione (art. 17 c.4 CCNL 14/09/2000)

E' vietata l'erogazione del salario di produttività sulla base di acconti e quote mensili, essendo necessaria per la distribuzione della stessa una valutazione finale da parte del Responsabile del Settore, delle prestazioni e dei risultati nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi. Pertanto la produttività, al pari di tutte le indennità variabili come sopra descritte, verrà corrisposta in un'unica soluzione, previa valutazione dei risultati conseguiti.

ART. 9 - ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONE

Viene confermata la disciplina vigente e già precedentemente discussa in sede di contrattazione integrativa decentrata in relazione agli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazione o di risultato del personale ed in particolare

- 1. incentivi ex. L.109/94 (progettazione e pianificazione);**
- 2. incentivi per il recupero all'evasione ICI;**
- 3. incentivi per indagini statistiche**
- 4. piani di razionalizzazione delle spese (art.16 commi 4 e 5 del D.L.98/2011);**

Il personale destinatario di tali compensi è individuato negli appositi regolamenti e negli atti gestionali adottati dai Responsabili di settore i quali disciplinano anche le modalità di erogazione dei premi spettanti.

I fondi per tali compensi sono inclusi nell'atto di Giunta di individuazione delle risorse variabili, e corrisposti contestualmente alla produttività.

Viene precisato che:

- **in relazione all'incentivazione di cui al punto 1 (progettazione- ex Merloni-)**
il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità per l'anno 2014 è pari a € 0,00



- UFFICIO PERSONALE -

= TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

- in relazione all'incentivazione di cui al punto 2 (ICI)

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, da ripartirsi ai sensi della deliberazione di G.C. n.64 del 09/05/2013, preventivamente quantificato nell'importo massimo di € 4.200,00, è liquidabile ai dipendenti interessati nell'importo di € **2.065,24** ai sensi della deliberazione di G.C. n.12 del 02.03.2015 ;

- in relazione all'incentivazione di cui al punto 3 (compensi ISTAT)

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, per l'anno 2014 è pari a € **0.00**;

- in relazione all'incentivazione di cui al punto 4 - Piani di Razionalizzazione (PDR)

Il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, per l'anno 2014 è pari a € **2.250,00**, come da deliberazione di G.C. n.39 del 27/03/2014, cui si rimanda.

ART. -10 Rinvio

Le parti annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a ricoprire gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche al presente accordo.

ART. 11 Posizioni organizzative apicali

Il CCNL del 01/04/1999 istituisce l'area delle posizioni organizzative per l'individuazione delle posizioni di lavoro che corrispondono alle caratteristiche descritte all'art. 8, comma 1, lettere a)-b)-c).

Con decreto sindacale vengono nominati i responsabili delle posizioni organizzative (categoria D) e contestualmente viene indicato l'importo dell'indennità di posizione loro riconosciuta. Si tratta di posizioni caratterizzate da una responsabilità e da una rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative che di quelle gestionali e specialistiche, nell'ambito di un ruolo manageriale.

ART. 12 Norma finale

Per quanto non previsto nella presente contrattazione si fa riferimento alle norme e contratti vigenti. La presente contrattazione sostituisce tutti gli accordi precedentemente stipulati sui singoli argomenti trattati.

Eventuali modifiche che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente contratto, dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.

Letto, approvato e sottoscritto.

Lagosanto, lì 15/06/2015

PER LA PARTE PUBBLICA

PER LA PARTE SINDACALE
