



COMUNE DI NOVAFELTRIA
(Provincia di Rimini)

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2016**

Premesso che:

- in data 3 novembre 2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigenziale del Comune di Novafeltria Parte normativa ed economica 2016;
- il Responsabile del Settore 2 ha predisposto e sottoscritto la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria in conformità a quanto prescritto dall'art. 40, comma 3-sexies del D. Lgs. 165/2001, trasmettendo le stesse al Revisore dei conti per il necessario parere;
- il Revisore dei Conti ha rilasciato sul predetto contratto parere favorevole, acquisito agli atti in data 19/12/2017;
- con deliberazione n. 146 del 19 dicembre 2017 la Giunta Comunale ha recepito la predetta ipotesi di CCDI 2016 autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016;

Il giorno 30 dicembre 2017, presso la sede municipale del Comune di Novafeltria, si sono riunite le parti così composte:

Delegazione di parte pubblica, così composta:

Segretario Comunale, Dott. Rosa Laura Calignano, in qualità di Presidente

Responsabile del Settore 1 "Affari Generali", Dott. Rolando Rossi

Responsabile del Settore 2 "Contabilità e Finanza" Dott. Patrizia Masi;

Delegazione di parte sindacale, così composta:

CGIL FP: Claudio Palmetti

CISL FP: Giuseppe Bernardi

UIL FPL: Raniero Sebastiani

RSU: Morena Balducci
Luca Roberti

Andrea Campi
Mauro Rossi

La parte sindacale prende atto:

- che la produttività relativa all'annualità 2014 è stata liquidata nel mese di novembre 2017 e che quella relativa all'annualità 2015 verrà liquidata nel mese di febbraio 2018;

- che in data

30/12//2017, il Responsabile del Settore 2 con determinazione n. 144 ha provveduto alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate 2017, secondo le direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 145 del 19/12/2017 e che la relativa contrattazione verrà portata avanti dall'Unione dei Comuni Vallemarecchia alla quale è stato conferito il servizio di gestione del personale;

Successivamente le parti, come sopra individuate, sottoscrivono il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITÀ NORMATIVA ED ECONOMICA 2016

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016.

2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dal 1° gennaio 2016.

3. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010) per il triennio 2010 - 2012 non è stato stipulato il CCNL. Prendono inoltre atto che ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. b) del D. L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 non è stato stipulato un nuovo CCNL.

4. Il presente Contratto si applica al personale non dirigente dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, limitatamente agli articoli 8, 9, 10 e 11.

ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si

ridistribuiti, sono portati in aumento alle risorse dell'anno successivo. Tuttavia, prima di procedere all'erogazione della produttività è possibile compensare le risorse tra i vari istituti, nel caso che per qualcuno di questi il fabbisogno a consuntivo si sia rivelato maggiore di quello preventivato.

7. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo alla retribuzione accessoria di cui all'art. 11 continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

ART. 4 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito con determina del Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/1/2004, tenuto conto delle disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio.

2. Il dettaglio della costituzione del suddetto fondo è allegato al contratto collettivo decentrato integrativo relativo al riparto dello stesso che si stipula annualmente.

ART. 5 - CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE ED AL RIPARTO DELLE RISORSE RELATIVE

1. Le parti convengono nel ritenere che la realizzazione di un sistema di misurazione e valutazione della prestazione delle risorse umane rivesta un'importanza strategica nella gestione per il Comune di Novafeltria;

2. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare alle Assegnazioni delle Risorse ai Responsabili di Settore ed al sistema permanente di valutazione dei dipendenti e delle P.O. ai sensi del D. Lgs n. 150/2009.

4. Dovrà essere equo e trasparente. A questo fine dovrà far sapere preventivamente ai lavoratori sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi.

5. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/1/2004 il Comune di Novafeltria costituisce annualmente i fondi per la retribuzione accessoria destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di eventualità.

2. Hanno carattere di stabilità i seguenti istituti:

- progressioni economiche all'interno delle categorie;
- indennità di comparto;
- maggiorazione indennità personale educativo Asilo Nido;
- indennità tempo potenziato Asilo Nido.

3. Hanno carattere di eventualità i seguenti istituti:

- compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, compresi i progetti speciali ed i piani di razionalizzazione;
- risorse per l'erogazione delle indennità di turno, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo e maggiorazione per lavoro ordinario festivo dipendenti mensa centralizzata;
- risorse per il compenso delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
- risorse per il compenso delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa;
- compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge;

4. Il riparto delle risorse destinate ai due suddetti fondi viene fatto ogni anno con un apposito accordo tra le parti, previa verifica della correttezza degli importi e contrattazione delle risorse aggiuntive, laddove prevista.

5. Le risorse destinate a finanziare gli istituti che hanno carattere di fissità possono essere utilizzate per finanziare quelli di cui al comma 3 del presente articolo, ma non viceversa. Nel caso in cui, causa l'applicazione del meccanismo di calcolo della riduzione della parte fissa del fondo previsto dalla Circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato, il saldo finale di questa parte risulti negativo, in via eccezionale la riduzione proporzionale alle cessazioni della parte fissa e della parte variabile del fondo per l'anno di riferimento aggiuntiva rispetto a quella dell'anno precedente, si farà togliendo la sola quota di fondo che non verrà utilizzata dal personale cessato non sostituito. A questa decurtazione si aggiungerà la riduzione operata con la percentuale dell'anno precedente.

6. Le somme non utilizzate o annualmente non attribuite agli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, salvo diversa opzione espressamente indicata dalle parti per particolari e contingenti esigenze, vanno ad incrementare il fondo dell'anno successivo. Gli importi residuali non

limitatamente agli atti di morte, fino al limite massimo di € 360,00 pro-capite all'anno oltre allo straordinario;

c) **Personale del Servizio di Polizia Municipale:** € 30,00 ad intervento, qualora siano costretti a rientrare in servizio per provvedere a pratiche necessarie in occasione di TSO, incidenti stradali o calamità naturali, fino al limite massimo di € 360,00 pro-capite all'anno oltre allo straordinario;

d) **Personale addetto alla custodia del Teatro Comunale:** € 360,00 annui per compensare l'orario disagiato, oltre allo straordinario;

2. L'importo individuale annuo pagabile ai sensi del presente articolo non può superare € 360,00, oltre allo straordinario, e si liquida in un'unica soluzione di norma entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

3. Le risorse complessive destinate alle varie tipologie di disagio previste da questo istituto nel 2016 ammontano a **€ 1.500,00** di cui: € 1.350,00 per le lettere a) b) c) ed € 150,00 per la lettera d).

Il suddetto budget complessivo di € 1.500,00 non è superabile. Pertanto nel caso in cui ciò avvenisse, l'importo unitario verrà ricalcolato, mediante la divisione dello stesso per il numero degli interventi. Conseguentemente l'importo spettante ai singoli dipendenti sarà calcolato moltiplicando il numero degli interventi per il nuovo importo unitario.

ART. 9 - DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI RESPONSABILITA' AL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D E ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE PER PAGARLE

1. Richiamate le tipologie di responsabilità da compensare ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999 approvate con l'accordo del 03/11/2017, allegato, che qui si recepisce limitatamente all'art. 2, le parti fissano per ciascuna i seguenti importi e le relative risorse per l'anno 2016:

a) **Personale con incarico di responsabile di procedimento o di coordinamento o referenza di ufficio in sostituzione del responsabile.** Si prevede un'indennità annua lorda fino ad un massimo di € 2.500,00, che si erogherà in relazione al grado di responsabilità conferito con atti formali, proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di attività nel ruolo. Alla graduazione delle indennità provvede il Responsabile del Settore. Il provvedimento adottato è trasmesso alle organizzazioni sindacali e alla RSU per consentire il controllo dei compensi previsti in relazione alle responsabilità assegnate;

b) **ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale.** Si prevede un'indennità di € 300,00 annue, ai sensi del CCNL ai sensi dell'art. 36, comma 1 lettera i) del CCNL 22/1/2004;

c) **addetti agli uffici tributi.** Si prevede un'indennità di € 300,00 annue, ai sensi del CCNL ai sensi dell'art. 36, comma 1 lettera i) del CCNL 22/1/2004;

2. L'importo individuale annuo pagabile per la lettera a) del presente articolo non può superare € 2.500,00 e si liquida in un'unica soluzione di norma entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

6. La valutazione dovrà significare osservazione del lavoro e delle sue trasformazioni, lettura delle professionalità e delle competenze previsti nell'ente e in evoluzione, con riferimento ai cambiamenti del modello organizzativo.

7. La valutazione dovrà avere ad oggetto le prestazioni ed i risultati, non le caratteristiche delle persone.

8. Nello svolgere le conferenze di servizio e nell'effettuare i colloqui e le valutazioni, gli incaricati dovranno attenersi a questi principi ed operare per la loro piena applicazione.

9. I singoli elementi di valutazione riportati nelle schede dovranno essere presi in considerazione con riferimento allo specifico ambito di attività, attribuendo maggior peso a quelli più significativi per le singole aree di intervento ed evitando utilizzi di tipo burocratico.

ART. 6 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Le parti concordano di rinviare la disciplina di questo istituto, considerato che fino a tutto il 2016 non saranno attivate selezioni finalizzate all'erogazione delle progressioni economiche orizzontali, in quanto non potrebbero essere pagate ai vincitori, pur impegnando quote della parte fissa del fondo della retribuzione accessoria.

ART. 7 - INCENTIVI PER LE ATTIVITA' PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

1. Gli importi per l'applicazione di questo istituto andranno ad integrare il fondo destinato agli istituti variabili e saranno erogati secondo le modalità indicate in appositi regolamenti.

2. Gli oneri e l'IRAP su questi incentivi sono a carico dei dipendenti beneficiari.

ART. 8 - DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI DISAGIO ED ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE PER PAGARLE

1. Richiamate le tipologie di disagio da compensare ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1/4/1999 approvate con l'accordo allegato in data 03/11/2017, che qui si recepisce limitatamente all'art. 1, punto 1, le parti fissano per ciascuna i seguenti importi e le relative risorse per l'anno 2016:

a) **Personale dell'ufficio tecnico che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza e per eventi al di fuori dei servizi ordinari (calamità naturali):** € 30,00 ad intervento, fino al limite massimo di € 360,00 pro-capite all'anno oltre allo straordinario;

b) **Personale del Servizio Anagrafe/Stato civile:** € 30,00 a chiamata qualora siano costretti a rientrare in servizio, in occasione di una chiusura prolungata degli Uffici comunali per festività di durata pari o superiore alle 48 ore, quando si renda necessario procedere a termini di legge a provvedimenti urgenti,

- a) **indennità di turno feriale e notturno polizia municipale:** € 4.800,00;
 b) **indennità per orario festivo polizia municipale:** € 1.800,00;
 c) **indennità per maggiorazione lavoro festivo dipendenti mensa centralizzata** € 700,00
 d) **indennità per maggiorazione lavoro festivo e notturno addetti squadra antincendio** € 2.500,00

ART. 12 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività si stipula ogni anno.

2. Il fondo di cui al citato art 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno **2016** risulta essere pari ad **€ 144.683,00**, come dettagliato nel documento allegato al presente accordo (Allegato 2) e sarà ripartito come di seguito indicato.

2.1 Istituti contrattuali finanziati con la **parte fissa** del fondo per il salario accessorio:

ISTITUTO CONTRATTUALE	Preventivo (€)
Fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria: - Progressioni orizzontali	70.554,02
Somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,68 a tutto il personale dell'ex 8 ^a qualifica. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa.	0,00
Inquadramento vigili urbani alla ex 6 ^a qualifica (art.7 - comma 4 CCNL del 31/3/1999)	0,00
Indennità educatrici asilo nido (art.31 - comma 7 CCNL del 14/9/2000) tempo potenziato	1.089,61
Maggiorazione indennità personale educativo (art.6 CCNL secondo biennio 2000 - 2001)	777,69
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004)	16.336,46
Totale	88.757,80
Importo disponibile	55.925,20
TOTALE	144.683,00

2.2 Istituti contrattuali finanziati con la **parte fissa** del fondo per il salario accessorio

ISTITUTO CONTRATTUALE	PREVENTIVO (€)
Importo disponibile	55.925,20
Importo totale da destinare alla progettazione UTC art. 92, co.5 D.Lgs 163/2006 non soggetto a riduzione proporzionale al personale in servizio Art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010	1.500,00
Restano disponibili	54.425,22
Di cui: Importo trasferito dalla parte fissa del fondo	54.425,22
Di cui: Importo totale da destinare agli istituti della parte variabile	0
Polizia Municipale- indennità di turnazione	6.600,00

3. Le risorse complessive destinate alle varie tipologie di responsabilità previste da questo istituto nel 2016 ammontano a complessivi € **15.000,00** di cui € 600,00 indennità art. 36 lettera i), ed € 14.400,00 indennità di responsabilità o coordinamento.

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in unica soluzione, di norma entro la mensilità di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

5. Gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono erogati in proporzione per il personale con rapporto di lavoro part-time inferiore ai due terzi della prestazione ordinaria, in misura piena per i rapporti a tempo parziale pari o superiori.

6. Il compenso si cumula con gli incentivi per la produttività e il miglioramento dei servizi, nonché con ulteriori incentivi che utilizzino risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, purchè l'incarico non abbia ad oggetto le medesime attività già incentivate. Il compenso non è invece cumulabile con le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i), CCNL 1/4/1999 - art. 36, comma 1 del CCNL 2004, applicandosi nel caso il compenso più favorevole al dipendente.

ART. 10 - DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

1) L'**indennità di maneggio valori**, prevista dall'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, si corrisponde per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, e in applicazione della lettera f) del verbale di delegazione trattante in data 29/8/2001 spetta ai seguenti servizi:

a) economo € 1,55 al dì

b) servizi demografici e polizia municipale € 0,52 al dì

Le giornate di effettivo impegno del dipendente sono attestate da una dichiarazione del responsabile del Settore da comunicarsi nel mese di gennaio dell'anno successivo all'ufficio Ragioneria.

2. L'importo individuale annuo pagabile ai sensi del presente articolo si liquida in un'unica soluzione di norma entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

3. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2016 ammontano ad € **750,00**.

ART. 11 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO

1. Le parti concordano di destinare nel 2016 agli istituti del presente articolo, disciplinati dall'allegato accordo (Allegato 1), quanto di seguito indicato:

all'art. 1, punto 3

a) **indennità di rischio: € 3.000,00**

all'art. 1, punto 4

Indennità di rischio, maneggio valori, maggiorazione lavoro festivo dipendenti mensa centralizzata secondo la vigente normativa contrattuale. squadra antincendio	8.000,00
Compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	1.500,00
Compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, D non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative in una misura non superiore a € 2.500,00.	15.000,00
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo (piani di attività anche pluriennali, progetti strumentali e di risultato)	23.325,22

1.3 Le modalità di erogazione della produttività per centri di responsabilità sono descritte nel sistema approvato con delibera di G.C. n. 122 del 14/10/2016, con la quale è stato recepito il sistema di valutazione adottato dall'Unione di Comuni Valmarecchia.

gk

Di
M.

Ross

Q

H

AS

Ree

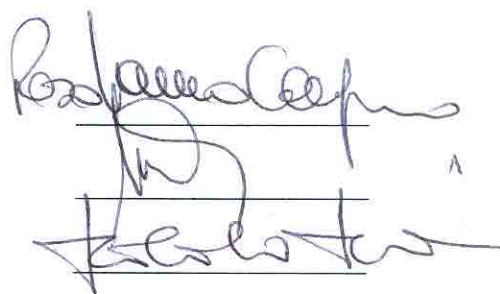
Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

Dott. ROSA LAURA CALIGNANO- Presidente

Dott. PATRIZIA MASI

Dott. ROLANDO ROSSI

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Rosa Laura Calignano' and the second is 'Patrizia Masi'.

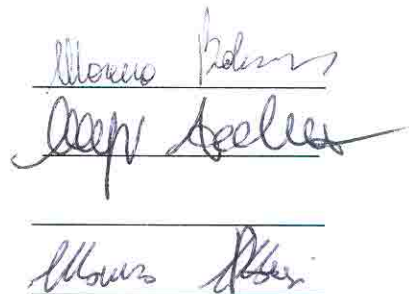
PARTE SINDACALE R.S.U.

Morena Balducci

Andrea Campi

Luca Roberti

Mauro Rossi

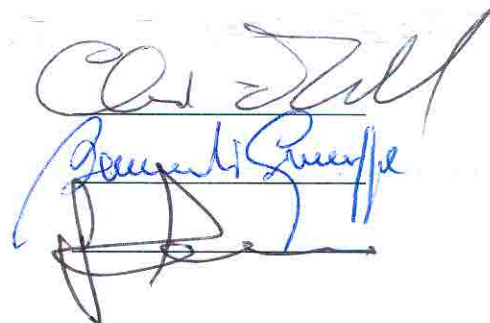
Three handwritten signatures in black ink. The first is 'Morena Balducci', the second is 'Andrea Campi', and the third is 'Luca Roberti'.

PARTE SINDACALE OO.SS. TERRITORIALI

CGIL FP Claudio Palmetti

CISL FP Giuseppe Bernardi

UIL FPL Raniero Sebastiani

Three handwritten signatures in blue ink. The first is 'Claudio Palmetti', the second is 'Giuseppe Bernardi', and the third is 'Raniero Sebastiani'.

ACCORDO SUI CRITERI APPLICATIVI DEGLI ISTITUTI CHE IL D. LGS 150/2009 HA RISERVATO ALLE PREROGATIVE DEI RESPONSABILI E DELL'ENTE DAL 2014

Il giorno 03/11/2017 presso la Sala Giunta si sono incontrate la Delegazione Trattante del Comune di Novafeltria, le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, FP CISL, UIL FPL e la RSU per discutere i criteri applicativi degli istituti che il D. Lgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dei responsabili e dell'ente dal 2016.

Preliminarmente le parti danno atto che il D.Lgs 150/2009 ha ridefinito gli ambiti negoziali e gli ambiti riservati alla legge ed alle discipline applicative delle pubbliche amministrazioni degli istituti contrattuali vigenti.

In particolare, ai sensi dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs 165/2001, sono escluse dalla contrattazione collettiva:

- a) le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- b) le materie oggetto di partecipazione sindacale;
- c) le materie specificatamente riservate alla legge ed ai regolamenti dall'art. 2, comma 1, lettera c) della legge 421/1992 (1 - responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative; 2 - organi, uffici e modi di conferimento della titolarità dei medesimi; 3 - principi fondamentali di organizzazione degli uffici; 4 - procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; 5 - ruoli e dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva; 6 - disciplina delle responsabilità e delle incompatibilità tra impiego pubblico ed altre attività e casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici).

L'art. 65 del D. Lgs 150/2009 richiede che dall'1/1/2014 si stipulino nuovi contratti decentrati integrativi che non intervengano nelle suddette materie. Sulle stesse si dovrà provvedere con atti dei responsabili nell'ambito dei criteri fissati dalle amministrazioni con atto regolamentare.

Le parti concordano che, laddove la legislazione e/o nuovi accordi nazionali modificano, anche in parte, la suddetta impostazione, le materie del presente accordo, o parte delle stesse, ritornino oggetto della contrattazione integrativa dell'anno successivo.

Si riporta di seguito la disciplina condivisa da applicarsi al Comune di Novafeltria degli istituti sottratti alla contrattazione decentrata integrativa dall'anno 2014.

ART. 1 - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE INDENNITA' DI DISAGIO, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO, RISCHIO E TURNO**1. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di disagio**

1. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale dipendente segnalato dai responsabili delle strutture, le prestazioni che comportano disagi da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1/4/1999 sono le seguenti:

- a) **Personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza e per eventi al di fuori dei servizi ordinari.** Le prestazioni di questo personale sono da considerarsi disagiate e ricorrono nelle seguenti casistiche:

Rue 11

a1) *Personale di Vigilanza*. Nel caso sia collocato in pronta disponibilità per far fronte a chiamate che lo costringano a rientrare in servizio per effettuare servizi di pronto intervento in caso di emergenza per provvedere a procedure ASO e TSO;

a2) *Personale Operaio e Tecnico*. Per lo svolgimento di attività cui si debba far fronte immediatamente e non ricomprese nei progetti speciali.

In particolare per le chiamate del personale operaio in corrispondenza di eventi atmosferici (neve), si precisa quanto segue:

1) l'indennità di disagio prevista dal Contratto Decentrato Integrativo per il personale operaio e tecnico che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza si intende relativa alla *prima chiamata* in caso di evento nevoso per il personale che non percepisce eventuali altri incentivi specifici a questo titolo (ad esempio progetti speciali); detta chiamata per essere incentivata con l'importo previsto dal contratto integrativo deve essere imprevista e verificarsi in un'ora non compresa nel normale orario di servizio. Il responsabile del settore deve predisporre la successiva programmazione del lavoro in modo che i lavoratori conoscano in anticipo i tempi ed i modi del loro intervento fuori dal loro normale orario di lavoro. Nel caso invece tale programmazione non fosse possibile o non venisse predisposta, va corrisposta l'indennità anche per le chiamate successive;

2) la successiva programmazione del lavoro che dovesse protrarsi nei giorni seguenti a quello del primo intervento non è da considerarsi quale chiamata da remunerare come indennità di disagio in quanto quest'ultima è prevista appunto solo nei casi in cui il dipendente venga richiamato in servizio "immediatamente" e quindi senza preavviso;

3) al fine di evitare incomprensioni generate da scelte discrezionali non spiegate ai lavoratori, il responsabile del settore deve chiarire con quali modalità saranno attivati gli interventi;

a3) *Operatori del Servizio Anagrafe/Stato civile*. Quando sono costretti a rientrare in servizio, in occasione di una chiusura prolungata degli Uffici comunali per festività di durata pari o superiore a 48 ore, quando si renda necessario procedere a termini di legge a provvedimenti urgenti ovvero quando debbano rientrare in servizio a rotazione per provvedere alla celebrazione dei matrimoni in giornate festive o prefestive in orario pomeridiano;

2. Quando non diversamente precisato, i compensi e le indennità si erogano in un'unica soluzione in relazione ai mesi di servizio nell'anno. Il mese si considera per periodi superiori a 15 giorni.

3. L'indennità di disagio può spettare esclusivamente al personale inquadrato nelle categorie A, B e C individuato in un'apposita relazione del Responsabile di Settore, indicante la tipologia di disagio cui è esposto ciascun dipendente, da inviarsi a consuntivo al Servizio Ragioneria.

4. Gli importi delle indennità di disagio sono fissati dal contratto decentrato integrativo nei limiti di un importo individuale annuo non superiore a € 360,00 e si pagano in un'unica soluzione di norma entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono, previa acquisizione della documentazione necessaria fornita dai Responsabili di Settore interessati. L'erogazione di questa indennità è alternativa al pagamento delle indennità di turno e di progetti speciali di produttività.

2. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Il Responsabile di Settore individua il personale che deve prestare servizio ordinario in orario notturno, festivo o notturno - festivo, ogni qualvolta ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di orario notturno, festivo o notturno - festivo verrà erogata trimestralmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza comunicate per iscritto dal Responsabile di Settore e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

3. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di rischio

1. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale dipendente segnalato dai Responsabili di Settore le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 e s.m.i. sono le seguenti:

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione all'infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;

f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;

g) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dal contatto con fiamme vive, liquidi in ebollizione, sbalzi di temperatura improvvisi, dovuti al passaggio da celle frigorifere alla temperatura ambiente e viceversa.

2. Qualora l'attività dei dipendenti dell'ente sia esposta continuamente e direttamente ad almeno una delle tipologie riportate al comma 1, il rispettivo Responsabile di Settore lo segnalerà con un atto scritto e motivato al Servizio Ragioneria, precisando nel provvedimento la tipologia di rischio cui è esposto continuamente e direttamente. La segnalazione va fatta all'inizio di ogni anno. Nel caso che cessi in corso d'anno l'esposizione al rischio di un dipendente, il Responsabile del Settore ne dà immediata comunicazione scritta al Servizio Amministrazione del Personale.

In assenza di detta comunicazione che individua i dipendenti che hanno diritto a percepire detta indennità con riferimento alle prestazioni descritte al punto 1, il Servizio Ragioneria non erogherà la relativa indennità.

3. L'indennità di rischio verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza comunicate per iscritto dal Responsabile di Settore e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

4. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di turno

1. Il Responsabile di Settore individua il personale da far lavorare in turni giornalieri di lavoro quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di turnazione del personale della Polizia Municipale, come previsto nel verbale della Delegazione Trattante in data 29 agosto 2001 lettera c) dovrà avere le seguenti caratteristiche:

a) il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere;

b) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto, notturno;

c) i turni notturni non possono essere superiori a n. 10 al mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità ed eventi naturali. Per notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso fra le ore 22 e le ore 6.00.

3. L'indennità di turno verrà erogata quadrimestralmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva prestazione lavorativa comunicate per iscritto dal Responsabile di Settore e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

ART. 2 - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale dipendente segnalato dai responsabili delle strutture, le prestazioni che comportano specifiche responsabilità da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999 sono le seguenti:

a) Personale con incarico di responsabile di procedimento o di coordinamento o di referenza di ufficio in assenza del responsabile. Detto personale è incaricato dai rispettivi Responsabili di Settore;

b) **Ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale e tributi.** Le responsabilità di questo personale possono essere riconosciute ai componenti dei servizi demografici degli enti nei limiti fissati dall'art. 36, comma 1 lettera i) del CCNL 22/1/2004;

c) **Personale di categoria D addetto alla PM.** L'indennità di responsabilità per il personale del Comando di PM si eroga all'addetto di categoria D non incaricato di posizione organizzativa, che provvede a sostituire in responsabile in caso di assenza od impedimento.

2. L'indennità di specifica responsabilità può spettare al personale inquadrato nelle categorie B, C e D (in quest'ultima categoria qualora non sia incaricato di posizione organizzativa) individuato con uno specifico atto del Responsabile di Settore, indicante la tipologia di responsabilità affidata a ciascun dipendente. L'atto è inviato per conoscenza al Servizio Ragioneria.

3. Gli importi delle indennità di responsabilità sono fissati dal contratto decentrato integrativo nei limiti di un importo individuale annuo non superiore a € 2.500,00 e si

pagano in un'unica soluzione di norma entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono. L'indennità si eroga proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di attività nel ruolo.

ART. 3 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

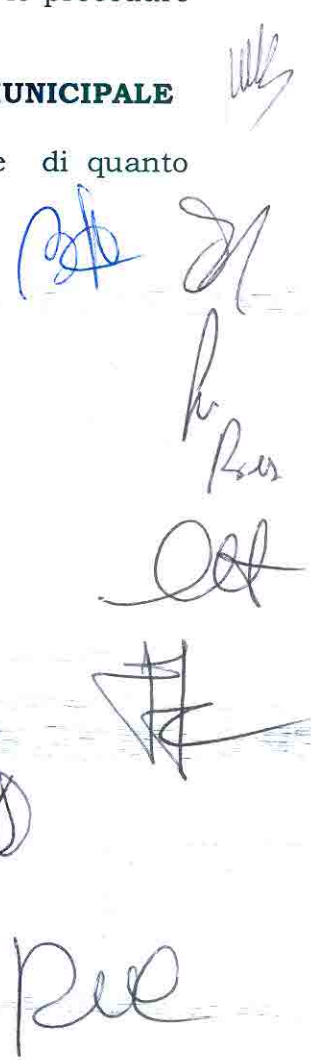
1. L'articolazione dell'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è stabilito da un apposito regolamento, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico e delle esigenze organizzative interne all'ente, con riferimento ai criteri dell'art.17 del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 6/7/1995.

ART. 4 - MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

1. Qualora nell'ente si verificano situazioni di esubero di personale in qualche servizio, si applicheranno le disposizioni previste dalla normativa vigente. Tuttavia si tenterà prioritariamente la loro ricollocazione in altre strutture dell'ente attraverso le procedure di mobilità definite nel Regolamento di organizzazione.

ART. 5 - PREVIDENZA INTEGRATIVA AL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

1. La delegazione dà atto che tale istituto è stato attivato in attuazione di quanto indicato nel precedente accordo.



Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa 2016

DESCRIZIONE

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001
RIDE TERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI
TOTALE RISORSE STABILI

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE
Totale Risorse variabili soggette al limite

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)
Totale Risorse variabili NON soggette al limite
TOTALE RISORSE VARIABILI

2015	2016
114.167	114.167
9.459	9.459
5.216	5.216
6.315	6.315
1.785	1.785
831	831
16.863	16.863
4.800	6.048
	171,00
15.831	15.831
143.605,41	144.682,59

5.154	
5.154	-

1.500	1.500
1.500	1.500
6.654	1.500

Rec

20/11/2016

Bui

Del

14/3

Ad. 15.2

De

Ria anno 2011 € 3.162,38
Ria anno 2012 € 671,15
Ria anno 2013 € 536,72
Ria anno 2014 € 62,05
Ria anno 2015 € 367,34
Ria anno 2016 € 1.248,26

RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011

GH

For
GH
GH

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE

36	37
35	36
35,50	36,50
2,74%	
144,683	

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

Calcolo delle riduzioni previste

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

148,759	144,683
148,759	144,683

TOTALE

150,259	146,183
---------	---------