COMUNE DI VOGHIERA

Provincia di Ferrara

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2013 - TRIENNIO NORMATIVO 2013/2015

L'anno duemilaquattordici (2014), il giorno 6 del mese di maggio 2014, alle ore 8,30 presso la Residenza Municipale del Comune di Voghiera, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente SEGRETARIO GENERALE	DOTT.SSA ROSARIA DI PAOLA
Resp. Sett. Finanza	DESERTI ERICA
Resp. Sett. Urbanistica Territ. Patrimonio Ambiente	ZANONI MARCO

- *la delegazione sindacale:*

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL	VERONESI ELISA
Organizzazione Sindacale Territoriale UIL	CERINI SABRINA
R.S.U.	AMATI EUGENIA
R.S.U.	BENCIVELLI CLAUDIA
R.S.U.	BONILAURI ANNA

Premesso che:

- in data 12 dicembre 2013 veniva sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il Comune di Voghiera per l'anno 2013 (parte economica) e per il triennio 2013/2015 (parte normativa);
- il contratto di cui sopra recepito interamente ed allegato alla presente

Le parti come sopra costituite al termine dell'incontro convengono quanto segue:

PARTE NORMATIVA 2013/2015

INDICE

TITOLO I°

Disposizioni Generali

Capo I – Disposizioni Generali

ART. 1 Quadro normativo e contrattuale

ART. 2 Ambito di applicazione e durata

ART. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

ART. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse

Capo II – Relazioni Sindacali

ART. 5 Relazioni Sindacali

ART. 6 Delegazione trattante

ART. 7 Servizi pubblici essenziali

TITOLO II°

Trattamento economico del personale
Capo I – Risorse e premialità

ART. 8 Quantificazione delle risorse

ART. 9 Strumenti di premialità

Capo II - Criteri per la riopartizione e destinazione delle risorse

ART. 10 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Capo III – Performace

ART. 11 Criteri generali

Capo IV – Progressione economica orizzontale

Art. 12 Rinvio

Capo V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

ART. 13 Principi generali

ART. 14 Specifiche responsabilità

ART. 15 Indennità di rischio

ART. 16 Maneggio Valori

ART. 17 Indennità di turno

TITOLO III°

CAPO I - ALTRE DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

ART. 18 Previdenza ed assistenza integrativa

ART. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 20 Salario accessorio del personale a tempo parziale

ART. 21 Fondo lavoro straordinario

ART. 22 Banca delle ore

ART. 23 Disposizioni finali

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL di comparto vigenti:

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto all'art. 2 comma 2, all'art. 5, all'art. 6, all'art. 7 comma 5, all'art. 9, all'art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinques, all'art. 45 commi 3 e 4 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottomizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttità del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2 comma 2 comma 3 della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21e s.m.i.;
- Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta n. 197 del 30.12.2010 e modificato con deliberazione di Giunta n. 31 del 24.03.2011;
- Sistema di valutazione del personale, approvato con deliberazione dalla Giunta Comunale n. 122 del 22.12.2011, modificato con atto n 96 del 07.11.2013;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

ART. 2 - Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Voghiera con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.

Il presente contratto ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali

che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Sono fatti salvi i casi in cui intervengono contrastanti norme di legge o di contratto nazionale oppure variazioni annualmente concordate fra le parti.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, 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 in corso d'anno mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

Si da atto che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alla procedura stabilita dall'art. 9 CCNL del 22.01.2004 e sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Capo II – Relazioni Sindacali

Art. 5 – Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacati, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

b) concertazione sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
c) informazione sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;

L'istituto della contrattazione decentrala integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con I vincoli normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Delegazione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivali e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici, in via preventiva. Anche il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

Art. 6 – Delegazione trattante

Al fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale, il Comune di Voghiera individua i Responsabili di settore che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RS.U,) aziendale;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

Art. 7 – Servizi pubblici essenziali

In caso di sciopero, le parti concordano di regolamentare l'obbligo della garanzia del servizi pubblici essenziali ai sensi della vigente normativa che disciplina la materia nelle pubbliche amministrazioni, definendo i servizi essenziali da garantire, i contingenti minimi di personale, e le procedure di attivazione come da allegato "A".

TITOLO II°

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 8 - Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri Istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla norme alle pubbliche amministrazioni, ivi compreso l'art. 9, comma 2-bis, del D.L 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.

La costituzione del fondo complessivo (risorse stabili e risorse variabili) viene effettuata annualmente con determinazione del servizio servizio competente.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezze e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche e l'indennità di comparto.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Detto incremento non può consolidarsi nel tempo, ma viene determinato con cadenza annuale.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2, del CCNL (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3. del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. A tal fine devono sussistere le seguenti

condizioni:

- elaborazione di apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati misurabili e verificabili;
- incentivazione del personale direttamente interessato e coinvolto;
- stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato all'entità dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi servizi;
- accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 9 - Strumenti di premialità

Il Comune di Voghiera promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi come previsti e disciplinati dalla legislazione vigente in materia, nonché dal C.C.N.L. e dalle norme vigenti in materia.

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:

a) I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. «performance»), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del ·Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente;

b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata;

c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art 10 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:

a) 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;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) negli enti locali di norma non si applica il sistema di valutazione in «fasce di merito».

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell"Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso la Metodologia di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

d) 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;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

e) 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.

CAPO III – PERFORMANCE

Art. 11 - Criteri generali

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti richiamano le disposizioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 22.12.2011 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 96 del 07.11.2013, il quale disciplina:

-la metodologia per la definizione delle priorità strategiche, per la scelta degli obiettivi, degli indicatori e dei valori(target);

-la metodologia per il reporting e le analisi;
-la metodologia per la valutazione della performance organizzativa di livello strategico ed operativo;
-la metodologia per la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative che prevede la compilazione di apposita scheda contenente gli elementi e i punteggi attribuibili a ciascun criterio di valutazione;
-la metodologia per la valutazione della performance individuale del personale di categoria C e B che prevede la compilazione di apposita scheda contenente gli elementi e i punteggi attribuibili a ciascun criterio di valutazione;

Il sistema di valutazione prevede in particolare:

- La valutazione individuale preordinata al riconoscimento dei premi spettanti a ciascun dipendente per i risultati raggiunti dall'organizzazione e per il merito avuto nel raggiungimento di tali risultati.
Tali premi si inquadrano nell'ambito più generale della politica retributiva dell'ente e concorrono a formare insieme agli altri elementi la retribuzione di ciascun dipendente.
I premi spettanti a ciascun dipendente sono correlati:

a) ai risultati della performance organizzativa di tipo strategico;
b) ai risultati della performance organizzativa di tipo operativo, ove applicabile;
c) al merito individuale.

Gli elementi a) e b) sono considerati performance organizzativa. L'elemento c) è considerato performance individuale.
Il ruolo di ciascun dipendente nell'ambito dell'organizzazione condiziona l'influenza che il medesimo può avere nel conseguimento dei risultati.
Per affinità di ruolo e delle modalità di riconoscimento dei premi tutto il personale viene valutato in due distinti gruppi:

- Posizioni organizzative
- Personale delle categorie C, B.

Tutte le valutazioni individuali sono effettuate in osservanza dei rapporti gerarchici intercorrenti tra valutando e valutatore.

- Riduzione dei premi per il mancato raggiungimento di risultati soddisfacenti riguardanti la performance organizzativa
Detti premi sono costituiti dalla retribuzione di risultato per le posizioni organizzative e dai compensi incentivanti per il rimanente personale.
La valutazione per l'intero ente dei risultati della performance organizzativa di tipo strategico condiziona l'ammontare dei premi che in ciascun anno vengono attribuiti a tutto il personale.
Con il raggiungimento di almeno 90 punti su 100 le somme complessivamente a disposizione per erogare i premi vengono erogate in misura intera.
Qualora detta valutazione sia tra 80 punti compresi e 89 punti, le somme complessivamente a disposizione per erogare tutti i premi vengono decurtate del 5% in assenza di motivate cause ostative.
Qualora detta valutazione sia tra 79 punti compresi e 50 punti, le somme complessivamente a disposizione per erogare tutti i premi vengono decurtate del 20% in assenza di motivate cause ostative.
Qualora detta valutazione sia inferiore a 50 punti, in assenza di motivate cause ostative, non vengono erogati premi.

- Procedure di conciliazione

Le posizioni organizzative vengono valutate dal nucleo di valutazione; il restante personale viene valutato dal responsabile del settore e, se ne ricorra il caso, sentito il parere del responsabile del servizio cui è assegnato.
Le schede relative alla valutazione sono controfirmate dai valutandi e dai valutatori con facoltà, per i valutandi, all'atto di ciascuna sottoscrizione, di annotare eventuali riserve alle quali è d'obbligo dare risposta scritta entro giorni 15.
Avverso le valutazioni non potrà essere proposto ricorso da parte dei soggetti valutati senza prima aver esperito un tentativo di conciliazione.
Tale tentativo viene esperito chiedendo l'intervento del Nucleo di valutazione.
Durante il procedimento, che inizia ad istanza del valutato e che ha come condizione legittimante l'esito insoddisfacente per il medesimo della valutazione della perfomance individuale, vengono acquisite le schede relative alla valutazione e le risposte scritte riguardanti le eventuali riserve e devono essere sentiti separatamente, nell'ordine, il valutato ed i valutatori.

- Approvazione graduatorie di merito
Il Nucleo di valutazione provvede ad approvare due distinte graduatorie di merito, in ciascuna delle quali il personale viene inserito secondo l'ordine determinato dal punteggio della valutazione della performance individuale. In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata dalla minor anzianità complessiva di servizio.

- Per i titolari di posizioni organizzative
L'ammontare della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascuno è determinato dalla percentuale dei punteggi conseguiti rapportata all'indennità massima, come eventualmente rideterminata, in relazione alla valutazione della performance.
Viene comunque attribuita l'indennità massima, come eventualmente rideterminata, qualora venga attribuito un punteggio uguale o superiore a 90.

- Per i dipendenti inquadrati nelle cat: B e C
L'importo spettante per categoria di appartenenza verrà quantificato, con riferimento al fondo relativo ai compensi incentivanti, come eventualmente rideterminato in relazione alla valutazione della performance, con l'applicazione, per categoria di appartenenza, dei parametri di seguito indicati rapportati al punteggio a ciascuno attribuito:

B:1,20
C:1,40

partendo dalla seguente proporzione:

A : B = X : C
Dove:
A = Compenso complessivo incentivante come eventualmente rideterminato in relazione alla valutazione della performance;
B = Sommatoria parametri di categoria rideterminati con riferimento al punteggio individuale conseguito;
C = Parametro di categoria rideterminato con il punteggio individuale conseguito;
X = Compenso individuale spettante
Applicando la seguente formula:
X = (A x C) : B

CAPO IV- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 - Rinvio

Le parti convengono che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'arlicolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito In legge n. 122/2010) e successive modifiche ed integrazioni, in questo Ente non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai soli fini giuridici. Per tale motivazione si rinvia pertanto la disciplina dell'istituto.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 13 - Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

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.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Art. 14 - Specifiche Responsabilità

A norma dell'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 01/04/199, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria C. Tali indennità vengono quantificata in €. 300,00 annui lordi per il personale delle categorie C aventi qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale. Tale compenso potrà essere riconosciuto ad altre qualifiche previste dalla norma in argomento sulla base di un ulteriore atto formale dell'Ente con il quale vengano attribuite ulteriori specifiche responsabilità.

Art. 15 Indennità di rischio.

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004, è corrisposta:

   - al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (prestazioni lavorative individuate nelle attività degli operai comunali);
   - è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
   - compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

La suddetta indennità è da liquidarsi mensilmente, tenuto conto dei giorni di effettiva esposizione al rischio nell'arco del mese precedente (liquidazione in 26 esimi) come attestato dal Resp. del Servizio di cui fa parte il dipendente.

A norma dell'art. 31 comma 5 C.C.N.L. 22/01/2004 eventuali economie saranno traslate nelle risorse dell'anno successivo.

Art. 16 Maneggio Valori

Al personale dell'Ente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera pari a 0,52.

Tale indennità viene attribuita per le sole giornate in cui il dipendente è adibito ai suddetti servizi. (Art. 17, comma 2, lettera d – CCNL 1.04.1999)

Il personale dipendente avente diritto alla suddetta indennità viene individuato come segue:

- Economo Comunale, come formalmente individuato;
- Riscuotitori speciali (n. 2 figure professionali aventi attualmente profilo professionale di "Resp. Proc. Anagrafe – Stato Civile" e "Resp. Proc. Cultura Scuola Sport e Tempo Libero) formalmente individuati secondo le disposizioni vigenti.

La suddetta indennità verrà liquidata in un'unica soluzione, a seguito di Provvedimento Amministrativo da parte del rispettivo Responsabile di Servizio.

A norma dell'art. 31 comma 5 C.C.N.L. 22/01/2004 eventuali economie saranno traslate nelle risorse dell'anno successivo.

Art. 17- Indennità di Turno.

La suddetta indennità viene corrisposta al personale di polizia municipale il quale a seguito della Convenzione del relativo servizio con i Comuni di Ferrara e Masi Torello è soggetto alle prestazioni di cui al presente articolo.

TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18 - Previdenza ed assistenza integrativa

In applicazione dell'articolo 208, comma 2, lett.a) del D.Lgs 285/1992, e s.m.i., si riconosce al personale addetto al servizio di Polizia Municipale, gestito in forma associata con il Comune di Ferrara e Masi Torello, denominato Corpo Polizia Municipale Terre Estensi, un fondo individuale di previdenza ed assistenza integrativa, già istituita con decorrenza 2009, destinando annualmente una somma pari a quella prevista dal Comune di Ferrara per i propri dipendenti.

Art. 19 – Compensi previsti per specifiche disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15 comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999 che disciplina l'erogazione di risorse che specfiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, a dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati compensi incentivanti con le modalità ed i criteri stabiliti dagli specifici regolamenti vigenti nell'ente (per attività di progettazione e pianificazone ai sensi dell'art. 92 commi 5 e 6 del D.Lgs n. 163/2006 e per recupero evasione ICI ai sensi dell'art. 59 comma 1 lett. p) delD.lgs. n. 446/1997.

Art. 20 - Salario accessorio per personale a tempo parziale

Si da atto che in caso di part-time non si procederà ad alcuna riduzione proporzionale del salario accessorio legato alla performance ma se ne terrà conto al fine della definizione della effettiva partecipazione alla realizzazione degli obiettivi strategici.

Art. - 21 Fondo lavoro straordinario.

Il fondo lavoro straordinario è confermato in Euro 5.219,17.

Art. 22 - Banca delle ore

Si conferma in 100 ore il limite complessivo annuo di prestazioni di lavoro straordinario che possono confluire nel conto ore individuale del dipendente, fermo restando ovviamente il limite economico determinato dal Fondo del Lavoro straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Nel conto delle ore pertanto confluiscono le ore di prestazioni di lavoro straordinario che il dipendente intende insindacabilmente utilizzare per necessità personali e familiari o per le proprie attività formative;

Si richiama, per quanto non previsto, la disciplina di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000;

Art. 23 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme di legge, ai CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali vigenti.

Allegato A

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GRANTIRE IN CASO DI SCIOPERO E DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE CHE DEVONO ESSERE ESONERATI PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.

La delegazione di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali aziendali e territoriali:
- Visti gli artt. 1 e 2 delle premesse al C.C.N.L. 1994-1997 del Comparto Regioni-Enti Locali: "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali";
- Vista la legge n. 146 del 12/06/1990 e successive integrazioni e modificazioni;
- Visto l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali, sottoscritto in data 19.09.2002;

Sottoscrivono il seguente accordo sulla disciplina delle modalità atte a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nonché ad individuare, per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi pubblici essenziali, gli appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, sia per le azioni sindacali a livello di comparto che a livello decentrato.

PREMESSA

Le parti concordano che nel comparto Regioni – Autonomie Locali sono da considerare essenziali i seguenti servizi:

a) stato civile e servizio elettorale
b) igiene, sanità ed attività assistenziali
c) servizi di polizia locale
d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità
e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani speciali
f) trasporti
g) servizi concernenti l'istruzione pubblica
h) servizi del personale
i) servizi culturali

Le parti concordano, innanzitutto, sulla opportunità e necessità che tutto il personale che nella giornata/nelle giornate di sciopero è previsto in turno in uno dei servizi per i quali l'Amministrazione ha disciplinato l'Istituto contrattuale della "pronta reperibilità" sia tenuto a rendersi comunque reperibile e ad assumere servizio in caso di chiamata.

In occasione di ogni sciopero, l'Ufficio Personale, in base alle statuizioni del presente protocollo d'intesa individuerà con apposita comunicazione scritta il personale distinto per categoria e profilo tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili nei singoli settori organizzativi.

Il criterio della scelta sarà quello dell'ordine alfabetico, a rotazione, tra i dipendenti con profilo professionale e categoria necessarie per ciascun servizio da garantire. Entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, il dipendente dovrà esprimere al responsabile dell'Ufficio personale la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la

conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Preso atto dei servizi erogati in questo Comune direttamente dall'ente con proprio personale, le parti si impegnano comunque ad assicurare i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero come segue:

STATO CIVILE - ELETTORALE Accoglimento delle registrazioni delle nascite e delle morti.
Attività indispensabile per garantire l'osservanza delle disposizioni di legge per assicurare il normale svolgimento delle operazioni in occasione delle consultazioni elettorali.
Contingente: n. 1 unità del personale dei SS.DD a turno privilegiando i volontari.

SERVIZI CIMITERIALI - Limitatamente agli adempimenti amministrativi connessi al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme.
Contingente: 1 addetto

POLIZIA MUNICIPALE – Il Servizio è svolto in associazione con il Comune di Ferrara che si occupa di tutta la gestione.

SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE – Comprende il servizio di protezione civile, di manutenzione e viabilità.
Contingente: Tutto il personale addetto alla manutenzione.

ANNUALITA' ECONOMICA 2013

INDICE

ART. 1 Disposizioni generali

ART. 2 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004

ART. 3 Risorse utilizzate

ART. 4 Utilizzo disponibilità residua

ART. 5 Previdenza ed assistenza integrativa

ART. 6 Incentivazione specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 C. 1 lett. K)

ART. 7 Disposizioni finali

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse decentrate relative all'annualità economica anno 2013.

ART.2 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 integrato dall'art. 4 del CCNL del 06.05.2006 e dall'art. 8 e 9 del CCNL del 11.04.2008 e del art. 4 del CCNL 31.07.2009, per l'anno 2013 risulta così costituito:

RISORSE DECENTRATE STABILI
(art. 31 comma 2 C.C.N.L. 22/01/2004)

Contratto	*Descrizione*		*Importo*
C.C.N.L. 01/04/99	art. 14 comma 4- riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario 1999	euro	161,42
	art. 15 comma 1 lett.a) risorse ex art. 31 comma 2	euro	15.273,98
	art. 15 comma 1 lett.b) risorse aggiuntive destinate nel 1998 al trattamento economico accessorio	euro	3.568,36
	art. 15 comma 1 lett. g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del L.e.d.	euro	6.707,20
	art. 15 comma 1 lett. j) risorse pari allo 0,52% Monte Salari anno 1997	euro	1.920,66
	art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento di quelli esistenti	euro	4.200,00
	riduzione risorse per personale ata trasferito come sancito nell'accordo decentrato dell'11/10/2000	- euro	223,80
	oneri prima attuazione modello di classificazione (agenti di p.m.)	- euro	239,50
	riduzione risorse per personale cessato (****)	- euro	2.300,00
	riduzione risorse per soppressione posto pianta organica	- euro	2.300,00
C.C.N.L. 05/10/2001	art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari 1999	euro	4.585,48
	art. 4 comma 2 recupero Ria e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato	euro	630,31
C.C.N.L. 22/01/04	art. 32 comma 1 incremento 0,62% monte salari anno 2001	euro	2.631,70
	art. 32 comma 2 incremento 0,50% monte salari anno 2001	euro	2.122,34
	onere a carico bilancio progressioni economiche personale(dichiarazione congiunta n. 14)	euro	3.762,73
C.C.N.L. 09.05.06	art. 4 comma 1 - incremento 0,5 del monte salari anno 2003	euro	2.057,77
C.C.N.L. 11.04.08	art. 8 comma 2 - incremento 0,6 del monte salari anno 2005	euro	3.000,98
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	**euro**	**45.559,63**

RISORSE DECENTRATE VARIABILI
(art. 31 comma 3 C.C.N.L. 22/01/2004 e succ. Integr. e modific.)

-risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31 comma 3 dello stesso CCNL-

ccnl 01/04/99	art. 15 comma 1 lett. M - economia lavoro straordinario	Euro	392,81
	art. 15 comma 1 lett. K - Incentivo recupero ICI	euro	148,70
	art. 15 comma 1 lett. K - Legge Merloni : - progettazione (delibera della Corte dei Conti sezioni riunite n. 51/2011)	euro	2.842,28
ccnl 01/04/99	art 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	euro	4.432,28
	art. 15 comma 5 - risorse connesse al miglioramento qualitativo/quantitativo del servizio polizia municipale svolto in convenzione al quale è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio(valore indicativo; le risorse non utilizzate costituiranno economie di bilancio e non economia sui fondi del salario accessorio)	euro	1.800,00
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**euro**	**9.616,07**

CONSERVAZIONE E RIUTILIZZAZIONE SOMME NON SPESE NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE
(art. 31 comma 5 C.C.N.L. 22/01/2004)

confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

art. 17 comma 5: le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Economie anno 2012:			**Euro 556,96**
			di cui:
	- maneggio valori	€.	172,74
	- indennità di rischio	€.	384,22

****

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013:

risorse stabili	*euro ---------->*		*45.559,63*
risorse variabili	*euro---------->*		*9,616.07*
TOTALE	**EURO**	**>**	**55.175,70**

ART. 3 RISORSE UTILIZZATE

Le parti prendono atto che alla data odierna risultano utilizzate, secondo la disciplina di cui al CCNL vigente ed ai precedenti contratti decentrati per le parti ancora vigenti le seguenti risorse per le sotto indicate finalità:

RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2013

riferimento contrattuale		descrizione		entità
CCNL 01.04.1999				
art. 17, comma 2	lett. b	Progressioni economiche orizzontali	euro	30.260,23
	lett. d	Indennità di turno	euro	1.800,00
	lett. d	Indennità di rischio	euro	1.440,00
CCNL 22.01.2004				
art. 33		Indennità di comparto	euro	8.485,56
TOTALE RISORSE UTILIZZATE			euro	**41.985,79**
TOT RISORSE DECENTRATE 2013			euro	**55.732,66**

DISPONIBILITA' RESIDUA ANNO 2013 Euro **13.746,87**

DISPONIBILITA' RESIDUA ANNO 2013
DA DESTINARSI ALLE FINALITA' INDICATE AL SUCCESSIVO ART. 4 ..... euro 13.746,87

ART. 4 UTILIZZO DISPONIBILITA' RESIDUA

Le parti convengono di destinare la disponibilità residua di Euro 13.900,89 al finanziamento dei seguenti istituti, secondo la disciplina stabilita nel CCDI del 27/05/2009, per gli importi sottoindicati:

destinazione		*importo*
- maneggio valori	euro	516,46
- specifiche responsabilità - art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 01/04/99..	euro	600,00
• produttività individuale - art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 01/04/99 ...	euro	9.639,43
- L. 163/06 INCENTIVI PROGETT. INT.	euro	2.842,28
- recupero evasione I.C.I.	euro	148,70

Le somme previste nel presente contratto verranno erogate con l'applicazione del nuovo sistema di valutazione e misurazione adottato con delibera n. 122 del 22 dicembre 2011 e modificato con delibera n. 96 del 07.11.2013.

Si da atto che in caso di part-time o assenze d varia natura, non si procederà ad alcuna

riduzione proporzionale del compenso ma se ne terrà conto al fine della definizione della effettiva partecipazione alla realizzazione della performance strategica.

Art. 5 PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

In applicazione dell'articolo 208, comma 2, lett.a) del D.Lgs 285/1992, e s.m.i., si riconosce al personale addetto al servizio di Polizia Municipale, gestito in forma associata con il Comune di Ferrara e Masi Torello, denominato Corpo Polizia Municipale Terre Estensi, un fondo individuale di previdenza ed assistenza integrativa, già istituita con decorrenza 2009, destinando una somma pari a €. 818,71 compresi oneri a carico del dipendente (importo netto liquidabile euro 744,28) così come previsto dal Comune di Ferrara per i propri dipendenti.

ART. 6 - INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 15 C. 1 lett. K)

A) L. 163/06 INCENTIVI PROGETT. INT. risorse anno 2013: Euro 2.842,28

(Si da atto che dette risorse non rientrano nei limiti di spesa previsti dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 – vedi parere n. 51 – Corte dei Conti Sezioni Riunite e parere n. 259/2012 della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia)

Per i criteri di ripartizione delle suddette risorse si rimanda allo specifico regolamento vigente del Comune di Voghiera.

B) Recupero evasione I.C.I. (L. 662/96) risorse anno 2012: Euro 148,70

Per i criteri di ripartizione delle suddette risorse si rimanda allo specifico regolamento vigente del Comune di Voghiera.

Art. 7 DISPOSIZIONI FINALI.

Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti ed alle disposizioni del precedente CCDI stipulato il 30/04/2010.

Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del C.C.N.L. 22/01/2004 le somme non utilizzate o non attribuite nell'esercizio di riferimento sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo compatibilmente con la normativa vigente.

Le somme previste nel presente contratto verranno erogate con l'applicazione del nuovo sistema d valutazione e misurazione adottato con delibera n. 122 del 22 dicembre 2011 e modificato con delibera n. 96 del 07.11.2013.

Si da atto inoltre che il contratto in oggetto è stato predisposto tenendo conto delle norme vigenti e delle risorse disponibili in sede preventiva, specificando che lo stesso verrà

eventualmente adeguato qualora vi fossero nuove o diverse interpretazioni della normativa vigente, eventuali nuove norme in contrasto con il contenuto del presente contratto o si rendesse necessario in sede consuntiva la ridefinizione dei limiti di spesa di personale.

Copia del presente accordo verrà trasmessa al nucleo di valutazione.

Entro 5 giorni dall'avvenuta approvazione il presente contratto sarà inviato all'A.ra.n. ai sensi delle vigenti disposizioni.

Il presente contratto sarà pubblicato in modo permanente sul sito web dell'Amministrazione.