

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE DEL GIORNO 16 settembre 2016

L'anno 2016, il giorno 14 del mese di ottobre presso la residenza municipale alle ore 12,30 sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica dott. Filippo Giuditta, presidente

arch. Domenico Marmorino,

per la delegazione di parte sindacale

Sig. Valerio Grimaldi, Rsu

Sig. Luigi Gennarino Manzione, Rsu

sig. Alessandro Solazzo, Rsu

sig. Antonio Santacroce CISL

sig. Luigi Mauro, FP CGIL

sig. Giovanni Masiello, CSA

La riunione di oggi, in prosieguo della riunione del 16 settembre scorso, ha ad oggetto la contrattazione decentrata 2016. Si prende atto che con deliberazione n. 83/2016, si è rettificato la delibera di Giunta Comunale n. 67/2016, ad oggetto, ad oggetto indirizzi alla delegazione trattante. Si dà atto che con verbale del 16 settembre si approvava il fondo come riportato nella citata determina 14/2016 e che la parte da destinare agli istituti contrattuali è di euro 27.805,00. Passando all'esame delle voci della bozza di contratto, la discussione si sofferma sulla indennità di turnazione, per la quale si prende atto dell'ordine di servizio del Sindaco ai agenti PM; in merito a ciò viene eccepito:

- CISL: chiede l'applicazione di quanto prevede il CCNL;

tutti concordano e dichiarano che si passa al finanziamento dello stesso, che ammonta per euro 800,00.

Per ciò che riguarda la reperibilità della polizia municipale, come previsto, si concorda che non può essere finanziato e si invita la parte pubblica a trovare una soluzione alternativa per garantire le disponibilità dei dipendenti. Per le specifiche responsabilità, art 7 del CCNL, la parte pubblica conferma quanto già riferito in precedente seduta e cioè che, secondo direttive di cui alla delibera 67/2016, esso istituto non va finanziato.

La parte privata dichiara che la individuazione della particolare responsabilità attiene alla competenza dei responsabili di settore, trattandosi di attività meramente gestionali, per cui si invitano gli stessi a valutare l'esistenza delle condizioni per l'applicazione dell'istituto contrattuale.

Detto ciò, restano per la produttività euro 20.305,00.

La parte privata dichiara: "considerato che in sede di delegazione trattante sono emerse esigenze legate al raggiungimento di particolari obiettivi, rappresentati nei vari servizi, si invita la parte pubblica a valutare e predisporre ipotesi di finanziamento per il raggiungimento degli obiettivi rappresentati; TALI SOMME saranno utilizzate attingendo dal fondo della produttività".

La seduta, dopo discussione, viene tolta alle ore 14.20.

Del che è verbale. Letto, firmato e sottoscritto.

per la delegazione di parte pubblica dott. Filippo Giuditta, presidente

Domenico Marmorino

per la delegazione di parte sindacale

Sig. Valerio Grimaldi, Rsu

Sig. Luigi Gennarino Manzione, Rsu

sig. Alessandro Solazzo, Rsu

sig. Luigi Mauro, FP CGIL

sig. Giovanni Masiello, CSA

sig. Antonio Santacroce CISL

The right side of the page contains handwritten signatures in black ink. From top to bottom, the signatures correspond to: Filippo Giuditta (President), Domenico Marmorino, Valerio Grimaldi, Luigi Gennarino Manzione, Alessandro Solazzo, Luigi Mauro, Giovanni Masiello, and Antonio Santacroce. The signatures are written in a cursive style.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2016

**Definita dalla DELEGAZIONE TRATTANTE
nella seduta del 14.10.2016**



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA, DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Contrada, ivi compreso il personale comandato, distaccato o con rapporto di lavoro a part-time in servizio o assunto successivamente e determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

Art. 2 – Limiti e materie

1. Come previsto dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, le parti danno atto che sono escluse dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alla partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 dello stesso decreto, quelle afferenti le prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del medesimo decreto, la materia inerente il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (assegnazione delle controversie di lavoro al Giudice ordinario).
2. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti il rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche di carriera (progressione verticale), la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.
3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalla legge tra i soggetti e con le procedure negoziali che queste ultime prevedono come previsto dall'art. 40 innanzi richiamata.

Art. 3 – Obiettivi della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, mira a perseguire i seguenti obiettivi:
 - a. contemperamento dell'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b. miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - c. accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - d. accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - e. valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - f. previsione di adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi formulati e finanziati dagli enti.

Art. 4 – Tempi, modalità e mancato accordo

1. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
2. I tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi sono quelli previsti dall'art. 5 del CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004, che prevede una durata quadriennale per i contratti collettivi decentrati integrativi.


M³



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

3. I contratti collettivi decentrati integrativi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, nei limiti dei criteri definiti dalla legge.
6. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del citato decreto n. 165/2001.

Art. 5 – Rispetto e violazione dei vincoli. Interpretazione clausole contrattuali

1. Le parti danno atto che non possono, in ogni caso, essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta 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.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge, nonché pareri o sentenze, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 6 – Compatibilità e controlli

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore del conto, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro dieci giorni.
2. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta comunale autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Art. 7 – Efficacia del CCDI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
 - a. sia firmato dalle R.S.U e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL;
 - b. sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale ed acquisizione del prescritto parere del revisore del conto.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

Art. 8 – Merito e selezione. Divieto di automatismi

2. Il Comune di Contrada promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera nel rispetto della normativa di riferimento.
3. Le parti riconoscono che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'ente in attuazione del decreto 150/2009.

Art. 9 – Riservatezza

1. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale, come previsto dall'art. 4, comma 9, della L. n. 15/2009.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 10 – Relazioni sindacali

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

Art. 11 – Materie oggetto di contrattazione

1. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono regolate le materie previste dall'articolo 4 del CCNL 1 aprile 1999 con particolare riferimento ai:
 - a. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art 15 del CCNL del 1 aprile 1999, nel rispetto della disciplina dell'articolo 17;
 - b. Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi;
 - c. Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ;
 - d. Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate destinate alle finalità dell'articolo 17 co 2 lett a, del contratto medesimo;
 - e. Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure di individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art 17 comma 2 lettere e), f), g), i) (disagio, specifiche responsabilità, disposizioni di legge).

Art. 12 – Materie oggetto della concertazione

1. La concertazione, che si attiva su richiesta scritta di una delle parti, è prevista dall'articolo 8 del CCNL 1/4/1999 e dall'articolo 16 del CCNL 31 marzo 1999 sulle seguenti materie rispetto alle quali la stessa è relativa alla sola definizione dei criteri generali per la disciplina di:
 - a. Svolgimento dei passaggi per le qualifiche;
 - b. Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle posizioni;
 - c. Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
 - d. Metodologia permanente di valutazione;
 - e. Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica;



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

- f. Individuazione dei profili, da parte dei singoli enti, come da art. 3 comma 6 del sistema di classificazione;
 - g. Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e modifiche di cui all'art.14 co 2, (costituzione dei fondi per il finanziamento della progressione economica e della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative);
 - h. Articolazione dell'orario di servizio;
 - i. Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
 - j. Andamento dei processi occupazionali;
 - k. Criteri generali di mobilità interna.
2. Le modalità della concertazione prevedono che si provveda ad incontri tra le parti entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta, con la conclusione entro 30 giorni dalla data della richiesta con esito redatto a verbale.
 3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione nei termini prescritti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti determinazioni considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
 4. L'Amministrazione è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dal Sindaco.
 5. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui ai precedenti commi, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 13 – Informazione e consultazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto (organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche).

Art. 14 – Delegazione di parte pubblica e di parte sindacale

1. La contrattazione collettiva decentrata viene effettuata, di norma, in appositi incontri tra le parti. L'amministrazione è rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica. La parte sindacale è rappresentata dalla delegazione trattante di parte sindacale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative ed a convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato.
3. L'Amministrazione provvede a comunicare la composizione della delegazione trattante di parte pubblica autorizzata alle trattative. Tale delegazione, nel corso delle trattative, può farsi assistere da esperti in materia di contratti di lavoro e valutazione.
4. Per quanto concerne la delegazione trattante di parte sindacale, l'Amministrazione inviterà, preventivamente all'avvio della contrattazione, le sigle sindacali firmatarie del CCNL ad accreditare i propri rappresentanti territoriali.
5. La RSU partecipa alle trattative come soggetto unitario. Essa è validamente rappresentata anche ove sia presente all'incontro un solo soggetto tra quelli legittimati. A tal fine, una volta costituita, dovrà individuare al proprio interno un componente autorizzato alla sottoscrizione degli atti.
6. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

RSU. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso esso sia stato sottoscritto dalla RSU.

7. Eventuali sostituzioni dei componenti delle delegazioni in corso delle trattative verrà tempestivamente comunicato per iscritto all'altra parte.

Art. 15 – Risorse

1. Come previsto dall'art. 4, commi 1 e 2 del CCNL 01/04/1999, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999.

Art. 16 – Modalità delle sessioni di contrattazione

1. Le materie demandate alla contrattazione, come previste dalle vigenti disposizioni normative, sono definite dalle parti secondo le seguenti modalità:
 - a. l'Amministrazione convoca le delegazioni sindacali entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma datoriale o sindacale, ovvero al presentarsi di situazioni che richiedano la convocazione di incontri;
 - b. le trattative si svolgeranno solo con i soggetti sindacali previsti dall'art. 10 del CCNL 01/04/1999;
 - c. le convocazioni agli incontri devono riportare la data, l'orario e luogo ed gli argomenti all'ordine del giorno.
2. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno tre giorni prima del nuovo incontro a mezzo fax o e-mail.
3. La contrattazione si svolgerà in un'unica sessione negoziale su tutti gli istituti rimessi ad essa dalle leggi e dal CCNL. Qualora le parti non raggiungano un accordo si applica quanto previsto dal comma 3 ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 già riportato nel precedente art. 4 comma 6.
4. Per ogni seduta di contrattazione decentrata sarà redatto un verbale sintetico delle conclusioni, degli accordi, delle richieste o proposte dell'una o dell'altra parte e delle clausole controverse, che sarà siglato in ogni sua parte dai presenti. Tale verbale verrà fornito in copia, a richiesta, ai soggetti della delegazione trattante.

TITOLO III

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 17 – Costituzione fondo delle risorse decentrate

1. Il fondo delle risorse decentrate verrà quantificato annualmente nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL vigenti e predisposto annualmente dal servizio finanziario.
2. L'eventuale ammontare di risorse decentrate variabili sarà determinato dalla Giunta, tenuto conto dei limiti di bilancio e delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti e previo parere del revisore del conto.
3. Le parti prendono atto che per l'anno 2016 l'ammontare delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e produttività, quantificato secondo quanto prescritto dai precedenti commi 1 e 2 al netto delle risorse destinate alle PEO consolidate e all'indennità di comparto, è pari ad € 27.805,00 così ripartito:
 - a. € 26.855,00 per risorse stabili e variabili;
 - b. € 950,00 per lavoro straordinario;e convengono che sia ripartito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

Art. 18 – Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, e non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.
5. Visti i precedenti commi, le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti, riconoscendo il corrispondente importo mensile:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
LAVORO ESTERNO	5	€ 550,00
TOTALE		€ 2.750,00

6. L'importo indicato al precedente comma 5 è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 19 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno, si fa riferimento all'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.00, in particolare, dal quale si rileva tra l'altro che:
 - a. al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dal medesimo articolo;
 - b. l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

SERVIZIO IN TURNO	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO TOTALE
POLIZIA MUNICIPALE	2	800,00
TOTALE		800,00

Art. 20 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a. al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b. è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
 - c. compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare, calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.
2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
*****	*****	*****
	TOTALE	*****

Art. 21 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b. quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c. non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d. se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO TOTALE
UFFICIO STATO CIVILE	2	€ 1.200,00
	TOTALE	€ 1.200,00

Art. 22 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e che risponda di tale maneggio.
2. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate, e comunque tenuto conto l'importo medio mensile del servizio è minimo, e quantificato secondo la seguente tabella:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
*****	*****	*****
TOTALE		*****

Art. 23 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a: **€ 1.800,00**;

Art. 24 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999, spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. La normale responsabilità di procedimento rientra tra gli incarichi previsti dal contratto individuale del lavoratore e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
4. Le parti concordano che le specifiche responsabilità da riconoscere e da remunerare ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) nell'ente sono rilevabili nelle seguenti fattispecie:
 - incarichi che comportano per il lavoratore l'assunzione di responsabilità connesse alla conduzione di uffici o servizi di una certa complessità organizzativa e gestionale, in posizione di autonomia organizzativa e/o incarichi di procedimento con contenuti significativi e qualificanti, formalmente conferiti.
5. L'incarico di responsabile dell'ufficio o del servizio è conferito dal Sindaco ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs 18/8/00 n. 267 e deve essere debitamente motivato. Gli incarichi ulteriori sono conferiti, sempre con debita motivazione dai responsabili di servizio/posizione organizzativa.
6. All'atto della sottoscrizione del presente contratto integrativo le posizioni che vengono rilevate come appartenenti a queste fattispecie sono:

AREA	N. ADDETTI	CATEGORIA
*****	*****	*****



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

TOTALE	*****
---------------	-------

7. Ove il provvedimento sindacale di incarico specifici che comunque le relative prestazioni e responsabilità sono assolte dal responsabile nominato sin dall'inizio dell'esercizio in cui l'incarico stesso è conferito, al dipendente interessato viene riconosciuto il compenso annuale.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate nel presente articolo.
9. Per l'anno 2016 si quantificano, pertanto, come di seguito le relative indennità:

AREA	N. ADDETTI	CATEGORIA	INDENNITA' ANNUA CADAUNO
*****	*****	*****	*****
TOTALE	*****	TOTALE	*****

Art. 25 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300 annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella norma.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. Per l'anno 2016, si prevede di attribuire, sulla base della citata normativa contrattuale, le seguenti indennità:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
*****	*****	*****
TOTALE		*****

Art. 26 – Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a € 0,00.

Art. 27 – Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1. Le parti riconoscono che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 28, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

2. Le progressioni orizzontali, inoltre, possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto; è al contempo richiesta una anzianità nella posizione economica di provenienza non inferiore a 24 mesi.
 - la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo comma.
 - per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al -/- % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza con arrotondamento all'unità superiore ove il quoziente decimale superi il 5, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
 - l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
 - a parità di punteggio, viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età;
 - le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
4. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2016 le seguenti risorse **€ 0,00**.
5. Le parti prendono atto della posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, che considera le progressioni orizzontali comprese nelle "progressioni di carriera comunque denominate", esse in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, producono nel triennio 2011 – 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici. Si prende atto che tale è la posizione anche del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria dello Stato - circolare n. 12 del 15/4/2011, dette progressioni sono, peraltro, precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel periodo indicato non possa superare quello del 2010. A tanto consegue che le parti concordano di non destinare per il 2016 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, e di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con decorrenza 1° gennaio 2014 e il triennio 2011/2013, pertanto, sarà assunto a riferimento come periodo di valutazione.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

6. Le progressioni economiche interne alle Categorie saranno attribuite attraverso una selezione che avverrà secondo le seguenti procedure:
- per ogni categoria e posizione economica sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente tramite notifica a tutti i dipendenti aventi titolo a partecipare, nel quale saranno specificati i titoli e le anzianità richieste e valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione richiesta;
 - per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione e misurazione della performance individuale e organizzativa che conseguono all'applicazione del successivo art. 28.
 - la valutazione è effettuata:
 - a. per il personale dalla categoria A alla categoria D: dai Responsabili dell'Area;
 - b. per il personale della categoria D titolari di posizione organizzativa: dall'OIV;la valutazione dovrà essere portata a conoscenza del singolo dipendente il quale potrà esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni sottoscrivendole;
 - ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura;
 - viene stabilito il termine di dieci giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso;
 - gli organi competenti, come sopra individuati, avranno dieci giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
 - nel caso che il dipendente concordi con la valutazione firmerà per accettazione.
7. Il presente articolo non si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed al personale che presta servizio presso il Comune di Contrada in posizione di comando/distacco per il quale valgono le disposizioni previste dall'ente di appartenenza.

Art. 28 – Risorse destinate alla produttività/performance

1. Le risorse destinate alla produttività/performance sono quantificate in € 20.305,00.
2. Le risorse destinate alla produttività/performance verranno ripartite successivamente con apposito atto tenendo presente il *Regolamento sul ciclo della Performance* approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 19/2014 e gli obiettivi strategici in fase di approvazione.

Art. 29 – Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2016 – Riepilogo

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e di quant'altro prescritto risulta, pertanto, per l'anno 2016 così ripartito:

FINALITÀ DEL COMPENSO	RISORSE ASSEGNATE
COMPENSO PER ATTIVITÀ DISAGIATE	2.750,00
INDENNITÀ DI TURNO	800,00
INDENNITÀ DI RISCHIO	
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	1.200,00
INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI	
INDENNITÀ PER ORARIO ORDINARIO ESTIVO, NOTTURNO ED FESTIVO-NOTTURNO	1.800,00
COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	
COMPENSO PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ	



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER L'ANNO IN CORSO	
RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA	
LAVORO STRAORDINARIO	950,00
PRODUTTIVITÀ/PERFORMANCE	20.305,00
TOTALE	27.805,00

Art. 30 – Criteri per assegnazione delle specifiche responsabilità

1. Le parti concordano che le specifiche responsabilità da riconoscere e da remunerare ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) nell'ente sono rilevabili in una delle seguenti fattispecie:
 - a. Incarichi che comportino per il lavoratore l'assunzione di responsabilità connesse alla conduzione di uffici o servizi di una certa complessità organizzativa e gestionale anche costituita da più lavoratori, in posizione di autonomia organizzativa, non compensata dall'incarico di posizione organizzativa.
 - b. Incarichi che comportino per il lavoratore l'assunzione di responsabilità connesse a procedimenti complessi, con contenuti significativi e qualificanti, formalmente conferiti a carattere continuativo.
 - c. Attività di studio, ispezione, controllo, di elevata professionalità svolte con significativa autonomia organizzativa.

Gli incarichi da parte del Responsabile di Area devono avvenire per iscritto e debitamente motivati.

2. I criteri per determinare l'importo del compenso di cui trattasi è determinato dal livello di autonomia organizzativa e/o gestionale costituiti dal livello di indipendenza della funzione, tenuto conto della comparazione con eventuali incarichi già assegnati.

Art. 31 – Norme finali

1. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo e conserva integralmente la sua efficacia fino all'approvazione del successivo come previsto dall'art. 5 comma 4 del CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. Il presente accordo sarà efficace dal momento della approvazione del medesimo da parte della Giunta e dalla sua pubblicazione sul sito del Comune. Di tale pubblicazione sarà adeguatamente informato il personale dipendente.
3. Ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Filippo GIUDITTA