

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno DUEMILADICIANOVE il giorno 8 del mese di Giugno alle ore 11 si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate.

LE PARTI

Visti:

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente sottoscritto in data e successive modifiche ed integrazioni operate con separati accordi;
- gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;
- l'art. 5 del C.C.N.L. 1/4/1999
- il contratto decentrato relativo alla parte normativa 2015 e per la parte economica 2015 e 2016

SOTTOSCRIVONO

la presente intesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Albiolo con valenza economica a decorrere dal 01/01/2018.

Il presente documento, corredato dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria è trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio; successivamente, sarà sottoposto alla Giunta comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Dott. BASILE ANTONIO

Componenti Dott. Arch. GROSSI
STEFANO

FINI BRUNA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP STEFANIA MACRI'

CISL FPS

UIL FPL ALESSANDRO MICELLO

RAPPRESENTANZE SINDACALI
UNITARIE

Colasuonno Faustina



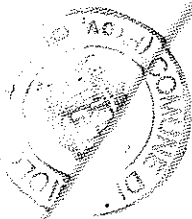
- 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- 2- Relazioni Sindacali
- 3 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004
- 4- Criteri di destinazione delle risorse decentrate
- 5 - Indennità: fattispecie, criteri e valori
 - 5.1 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI
 - 5.2 - INDENNITA' DI RISCHIO
(art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000)
 - 5.3 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
 - 5.4 - INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'
(ART. 17, COMMA 2, LETT.1) CCNL 1/4/1999
- 6 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione
- 7 - Compensi per prestazioni e risultati per i quali sono finalizzate risorse da specifiche disposizioni di legge
- 8 - Reperibilità
- 9 - Norma di rinvio

1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
--

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente del Comune di Albiolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Il presente contratto ha valenza economica ***dal 01/01/2018;***

Le parti si riservano la revisione e/o integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI.



2 - Relazioni Sindacali

Il nuovo sistema delle relazioni sindacali è definito dal D.lgs 165/2001 e s.m.i, così come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL vigente.

3 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004

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 22/1/2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio finanziario.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

4 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.
- B. Posizioni Organizzative e Alte Professionalità - all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative/alte professionalità costituite in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita, resta inteso che sono a carico di risorse di Bilancio dell'Ente.

Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

D. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

E. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività collettiva previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dell'attuale sistema valutativo che risponde pienamente ai requisiti previsti in materia da CCNL e norme.

Le parti si impegnano a definire specifiche progettualità in conformità al C.C.N.L. vigente.

5 - Indennità: fattispecie, criteri e valori

Le risorse per il finanziamento dei compensi legati a particolari attività, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL 1/4/1999, sono destinate alla corresponsione delle seguenti indennità, liquidate con cadenza semestrale:

- ❖ maneggio valori;
- ❖ rischio;
- ❖ disagio ;
- ❖ specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99);
- ❖ particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, C.C.N.L. 1/4/99).

5.1 - INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

(ART.17,COMMA2,LETT.D) CCNL 1/4/1999; ART.36 CCNL 14/9/2000



Indennità di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a
uffici che comportino maneggio di valori di cassa.

I dipendenti interessati sono identificati, in via principale, negli agenti contabili.

L'indennità giornaliera, spettante per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle
quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di maneggio di valori di cassa.

Ai fini della liquidazione dei compensi spettanti con cadenza semestrale, gli Uffici
interessati comunicheranno l'ammontare delle somme movimentate e i nominativi
incaricati quali agenti contabili che dovranno trovare riscontro nel provvedimento di
individuazione assunto annualmente dal Responsabile Economico Finanziario.

Gli importi giornalieri dell'indennità, ricompresi contrattualmente da un minimo di €
0,52 ad un massimo di € 1,55, sono definiti secondo i seguenti scaglioni:

Importo delle somme medie movimentate annualmente		Indennità giornaliera
Da € 250,000	A € 1000,00	€ 0,52
Da € 1.001,00	A € 2.000,00	€ 1,03
OLTRE € 2.001,00		

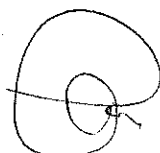
ADDETTI NELL'ATTIVITA' N. 3 relativamente per la parte economica
dell'anno 2018, considerando che a una dipendente le viene riconosciuta il
maneggio valori per la sola distribuzione del buono pasto altresì la stessa
dipendente e' in congedo maternità dal 16.06.2018;

5.2 - INDENNITA' DI RISCHIO
(art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000)

L'indennità di rischio è rivolta a compensare le prestazioni di lavoro che
comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per
l'integrità personale, individuate all'interno dell'Ente come segue, per il personale
appartenente alle categorie A e B:

Il compenso spetta per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio.

Ai sensi dell'art. 41 del CCNL sottoscritto il 22 gennaio 2004, la misura dell'indennità
individuale è pari ad € 30,00 mensili lorde.



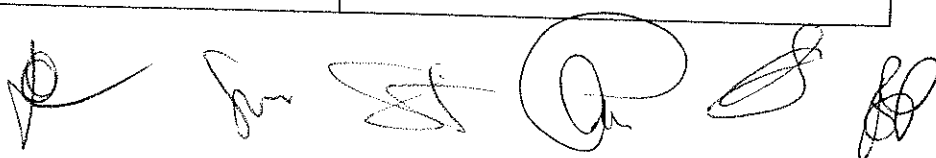
5.3- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art.17, comma 2, lettera F) CCNL 1/4/1999)

1. In applicazione dell'art.17, comma2, lettera f) del CCNL DEL 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 comma 1 del CCNL del 09.05.2006 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilita', con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennita'.
2. I responsabili delle aree individuano, con proprio atto, i dipendenti con cui assegnare le specifiche responsabilita', determinando in via esemplificativa le attivita' assegnate. La nomina a valore fino a revoca o scadenza stabilita nell'atto. Resta inteso che le risorse da attribuire all'istituto sono oggetto di contrattazione in delegazione trattante e non possono essere attribuite arbitrariamente. Costituiscono elementi di valutazione per la graduazione delle indennita':
 - Livello di responsabilita' e autonomia gestionale ed organizzativa connesse alla posizione ricoperta
 - Complessita' delle competenze richieste
 - Specializzazione relativa ai compiti affidati
3. Per ogni dipendente l'indennita' puo' arrivare ad un massimo di € 2.500.

L'indennita' per specifiche responsabilita' e' erogata annualmente ed e' graduata secondo la seguente tabella:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'	INDENNITA'
Responsabilita' di procedimenti amministrativi, di carattere complesso (particolare attenzione alla complessita' della materia trattata, con evoluzione della normativa che	FINO AD € 1.000,00



determini uno studio analitico e rielaborazione dei procedimenti e/o aumento della responsabilita'	
Responsabilita' di plurimi procedimenti amministrativi, collegata pure al coordinamento di attivita' ed eventualmente di dipendenti (riferimento al numero dei dipendenti da coordinare, attraverso l'organizzazione del lavoro, utilizzando anche lo strumento della programmazione)	Fino ad € 2.500,00

A meri fini esemplificativi si precisa che il personale incaricato di compiti con specifiche responsabilita', vengono individuate **n. 2 dipendenti relative all'area finanziari e area tecnica pari ad € 1.000,00 a ciascun dipendente, relativamente per la parte economica anno 2018., considerando che una dipendente e' in congedo maternita' dal 16.06.2018.**

4. Ad ogni dipendente non puo' essere attribuita piu' di un'indennita' per specifiche responsabilita', nel caso in cui ricorrano responsabilita' diverse al dipendente interessato e' attribuita l'indennita' di valore economico piu' elevato. L'importo dell'indennita' e' decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento meritorio in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.

5. L'attribuzione dell'indennita' e' collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed e' annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternita' infortunio sul lavoro e malattia superiore a trenta giorni, essa viene revocata, alla ripresa del servizio verranno valutate da parte del responsabile di area se sussistono le condizioni per un nuovo conferimento di incarico.

5.4 - INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

(ART.17, COMMA 2, LETT.I) CCNL 1/4/1999)

...pensi, di cui alla lettera i) dell'art. 17 CCNL, sono erogati ai dipendenti
...tivamente addetti dai rispettivi dirigenti ai servizi indicati (Ufficiali di Stati Civile o
...fficiali di Anagrafe, dipendenti del Settore Entrate Tributarie incaricati della
responsabilita' di singoli tributi, dipendenti con responsabilita' del Servizio del Protocollo
informatico operanti nell'ambito del Servizio Archivio e Protocollo del settore Segreteria,
dipendenti addetti abitualmente alle relazioni con il pubblico nell'ambito del Settore URP,
dipendenti addetti ai servizi di protezione civile), nella misura massima di € 300,00 annui.
**Vengono individuate n. 2 dipendenti relativi all'area affari generali ,precisamente n 1
ufficiale di Stato Civile e n.1 ufficiale di Anagrafe pari ad € 300,000 ciascuno,
relativamente alla parte economica anno 2018.**

6- Criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione

In attuazione delle nuove disposizioni in materia di valutazione e merito, l'Ente ha
adottato il sistema di incentivazione e delle metodologie di valutazione valevoli sia per il
personale dipendente che per le Posizioni Organizzative/ Alte Professionalità .

**7- Compensi per prestazioni e risultati per i quali sono finalizzate risorse da specifiche
disposizioni di legge**

Si rinvia agli appositi atti regolamentari dell'Ente in
materia di incentivazione per la progettazione interna.

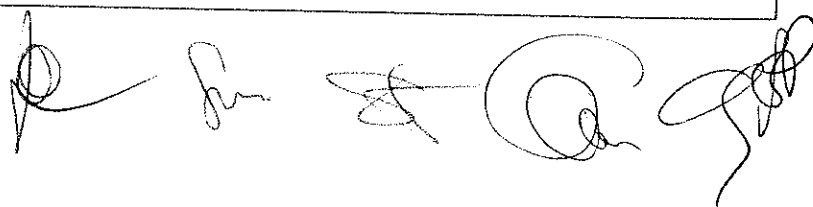
8- Reperibilità per la parte economica anno 2018

Art. 23 CCNL 2000

Art.11 CCNL 2001

Area vigilanza (n°1)

9- Norma di rinvio



Per tutti gli istituti contrattuali non normati dal presente CCDI si fa riferimento alle
specifiche disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari.

Le parti concordano che i residui del fondo dell'anno di riferimento si distribuiscono sulla base delle valutazioni del personale ai fini del riconoscimento dei compensi della produttività collettiva.

Le parti sindacali presenti ad aumento della parte stabile del fondo anno 2019 chiedono che si effettuino alcune progressioni orizzontali specificatamente per le categorie B e C.

