



Città di Piove di Sacco

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO 2016/2018

Premesso che:

- In data 14.06.2016 è stata sottoscritta un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale del comparto per il triennio 2016/2018;

- In data 31.08.2016, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di CCDI;

- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 76 del 06/09/2016 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Segretario Generale Dott. Roberto Natale, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2016/2018;

Oggi, 22 settembre 2016, a Piove di Sacco presso la sede municipale, ha avuto luogo l'incontro

Tra

- l'Amministrazione del Comune di Piove di Sacco, rappresentata da:

1) Roberto Natale – Segretario Generale – Presidente

- i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali:

1) Paola Fungenzi - FP CGIL

2) Franco Maisto - CISL FP

3) Paolo Manfrin - UIL FPI

- i rappresentanti della RSU:

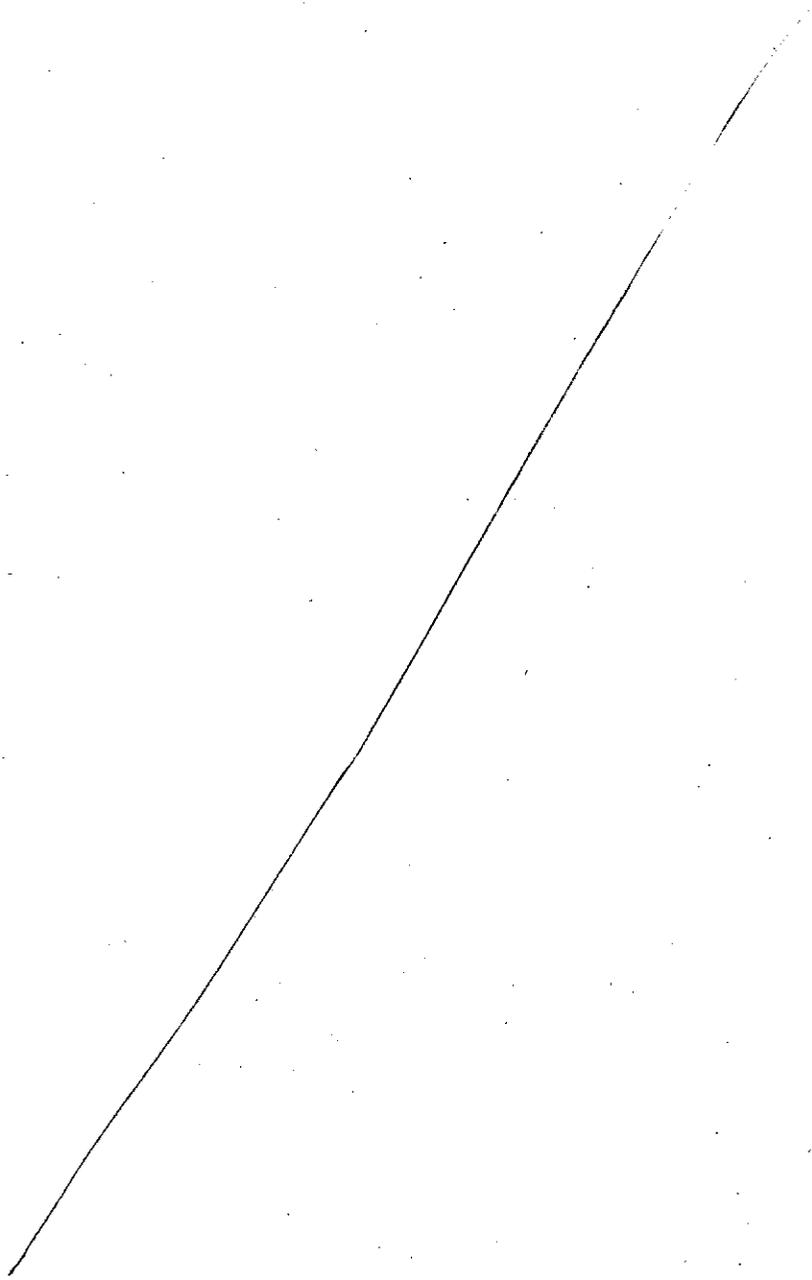
1) Eugenio Parziale - FP CGIL

2) Luciano Zanovello – CISL FP

3) Alessandro Montali – CISL FP

4) Salvatore Carubia – UIL FPL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto triennio 2016/2018



Art. 1 -Quadro normativa e contrattuale

Il presente CCDI s' inserisce nel contesto normativo e contrattuale che 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 e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti¹.

Art. 2 -Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno ivi compreso il personale comandato o distaccato. Esso ha validità triennale 2016 – 2018.

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, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3-Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.

Le OO.SS. e la R.S.U. potranno richiedere incontri alla delegazione di Parte pubblica mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 -Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 -Relazioni sindacali

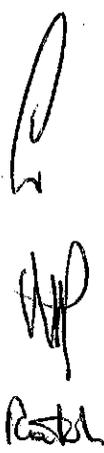
Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema e con le forme previste dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

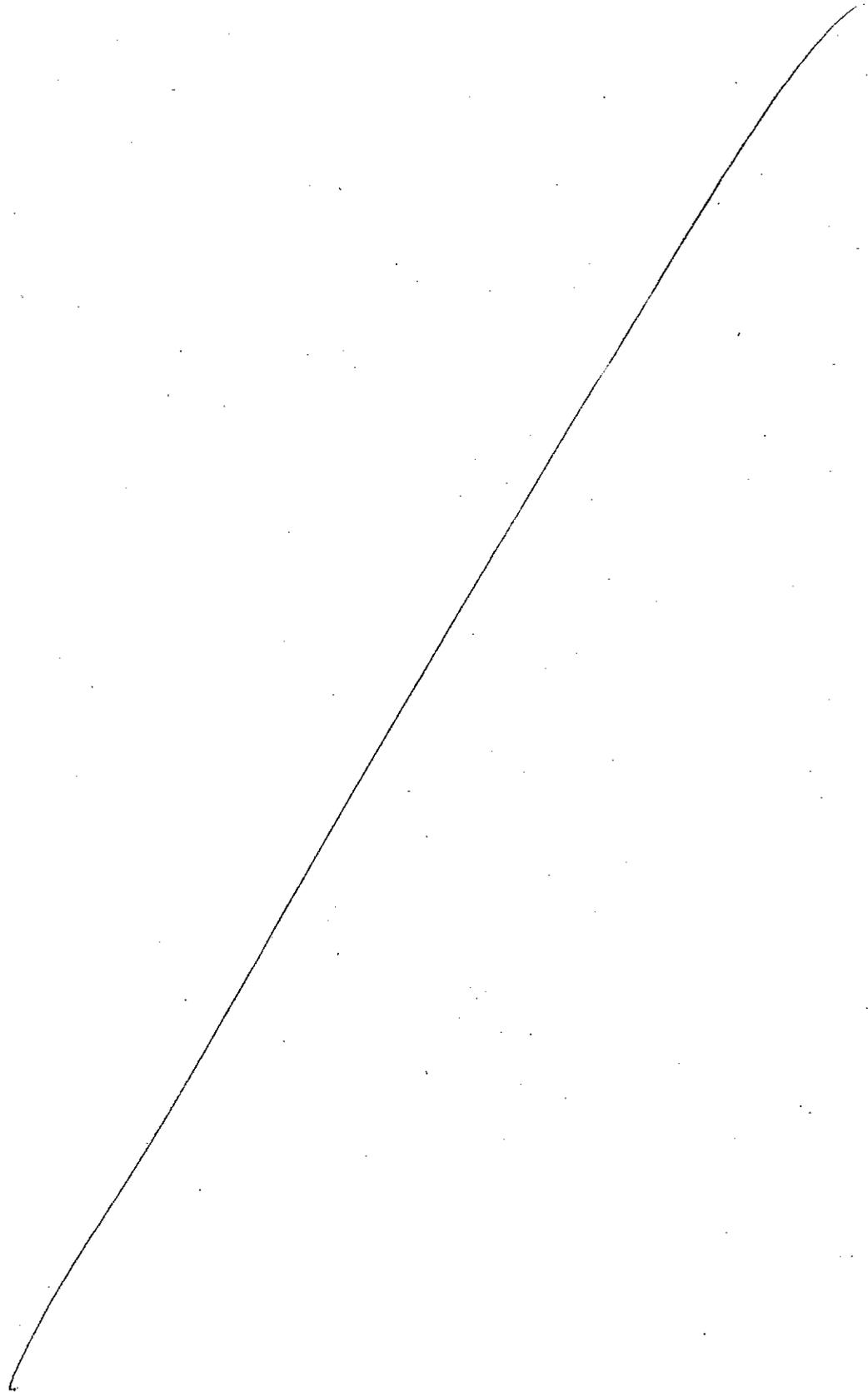
1

- -D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- -D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- -D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 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. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).



Alonzo ² Pastori





Art. 6 -Quantificazione delle risorse

1. 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 in conformità agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004².

L'ammontare delle risorse stabili dell'ultimo anno del CCDI precedente (2015) era pari ad Euro 268.357,95, così utilizzato:

Progressioni orizzontali	Euro 88.549,82
Indennità di comparto	Euro 45.043,65
Indennità di reperibilità	Euro 23.750,08
Indennità di turno	Euro 22.966,18
Indennità di rischio	Euro 3.960,00
Maggiorazioni oraria	Euro 1.798,60
Indennità responsabilità, art. 17 lett. f)	Euro 19.066,67
Indennità art. 17 lett. i) - (demograf. URP, tributi, prot. civile	Euro 7.116,83
Indennità di disagio	Euro 4.952,88
Indennità maneggio valori	Euro 592,10
Posizioni Organizzative	Euro 22.500,00
Quota recupero anni precedenti	Euro 22.650,00
Totale	Euro 262.946,81

Economia su fondo 2015 Euro 5.411,14, da riportare a Fondo 2016.

Nell'esercizio 2016 la quota recupero esercizi precedenti è pari ad Euro 22.650,00. Per l'esercizio 2017 la quota recupero esercizi precedenti è pari ad Euro 22.642,83.

Art.7 -Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), gli strumenti di premialità sono individuati dall'art. 17 CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 e dall'art. 7 CCNL 9/5/2006³.

2

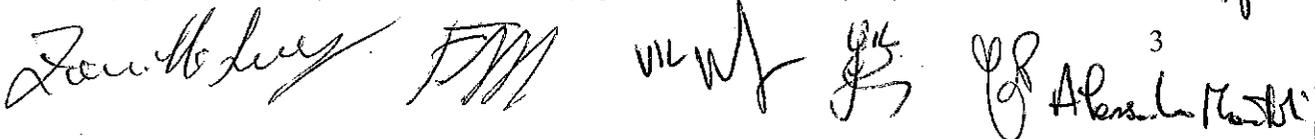
Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili -nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti -solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

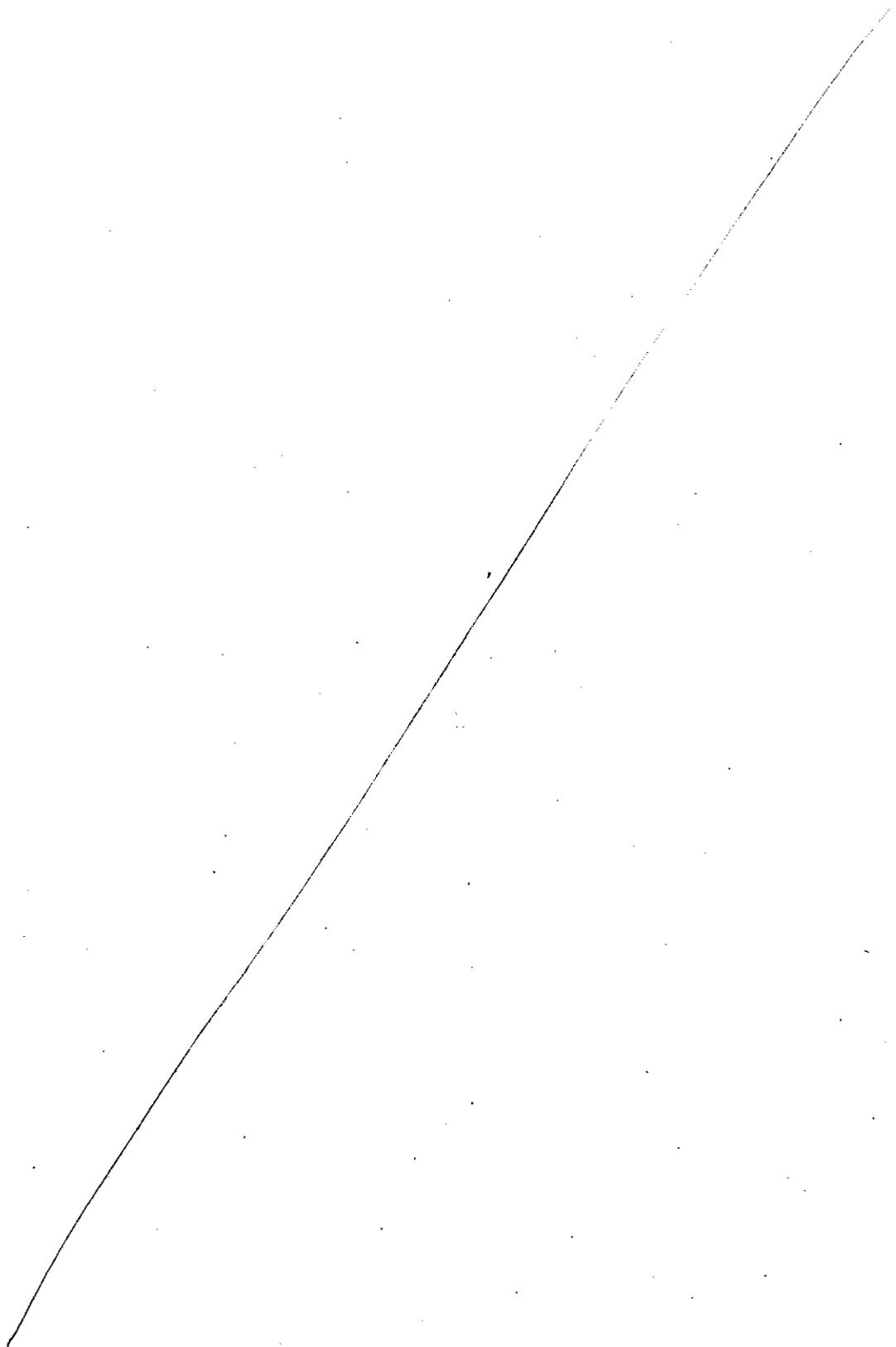
Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio 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 rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;*
- incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;*
- stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di 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 e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.*

³ Art. 17 CCNL 1/4/1999 s.m.i.

1. Le risorse di cui all'art. 15 CCNL 1/4/1999 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.





Art. 8 -Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, 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;

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 CCNL 1/4/1999 sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, ..omissis..(Il riferimento deve essere inteso ai sistemi di valutazione adottati dagli enti, ai sensi del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, con superamento delle precedenti previsioni contrattuali in materia: "di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999")
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; Omissis (Tale indicazione è disapplicata dalle specifiche previsioni dell'art.34 CCNL 22.1.2004: "In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio").
 - c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999⁴⁶⁹, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL: ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell' art. 11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.
 - d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
 - e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
 - f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 di cui all'art. 11 del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;
 - g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.
 - i) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti; derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.
3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.
4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.
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.
6. Omissis (Comma non richiamato in quanto di carattere transitorio: "Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999").
7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 (Il riferimento deve essere ora inteso agli artt. 33 e 34 del D.Lgs.n.165/2001) nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

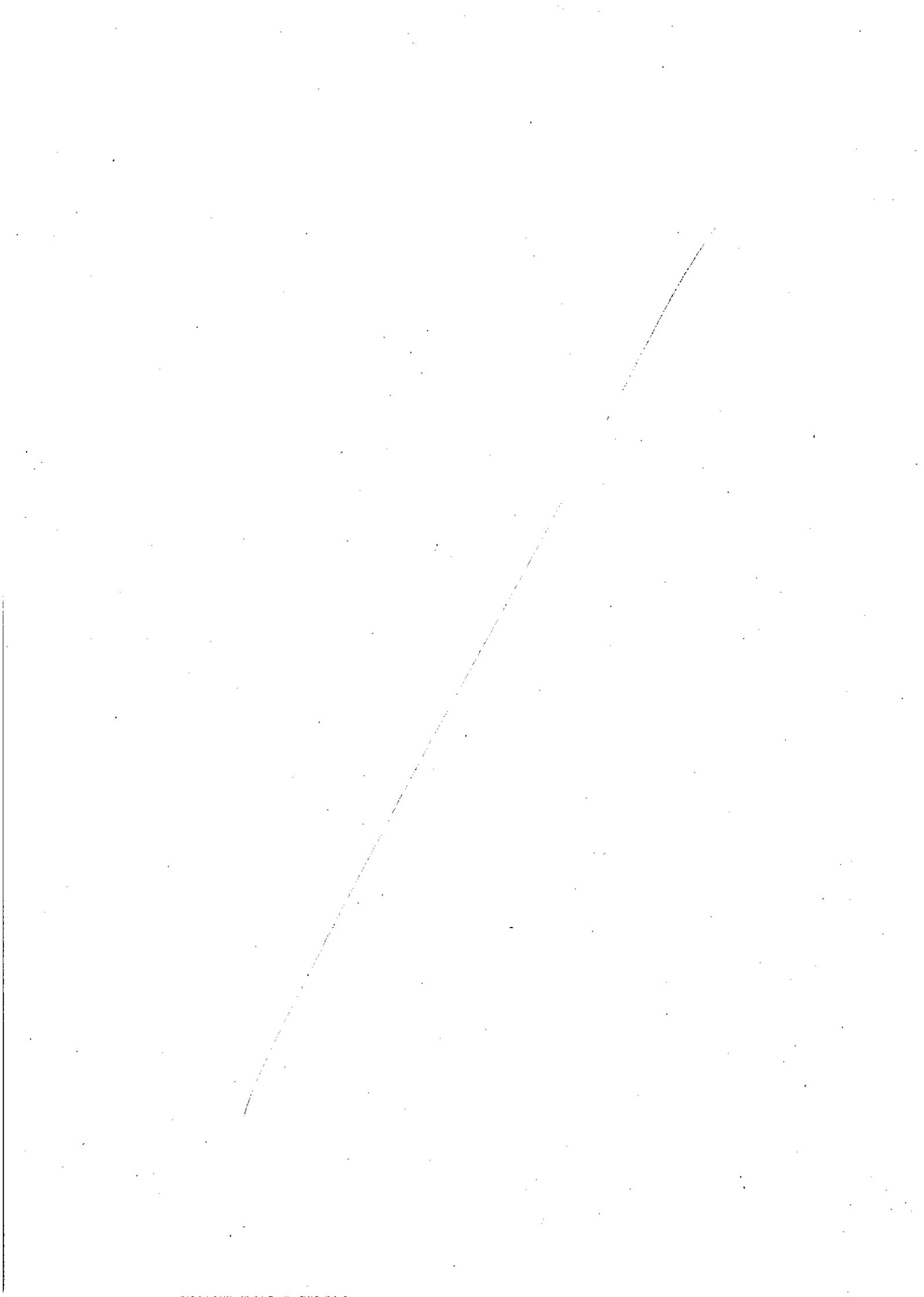
F. M. S.

U.L.

V.L.

4

Alamberti



- e) la prestazione 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;
- f) Il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

3. Il compenso medesimo dovrà essere proporzionalmente altresì ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Sono considerati PRESENZA in servizio anche i seguenti periodi:

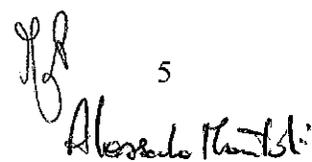
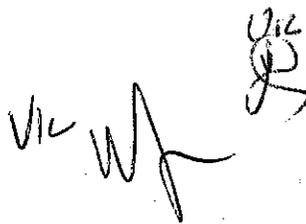
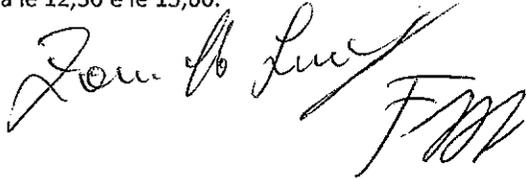
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della legge 6.3.2001, n. 52 e per donatori di sangue;
- assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001, n. 194 (protezione civile);
- permessi sindacali;
- periodo di interdizione anticipata ed astensione obbligatoria per maternità,
- congedo di maternità e parentali di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- malattia fino a dieci giorni complessivi in un anno (i giorni ulteriori di malattia verranno considerate assenze ai fini della produttività);
- per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze previste per l'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 ("Congedi per eventi e cause particolari");
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- infortunio sul lavoro;
- congedo ordinario;
- riposo compensativo;
- terapie salvavita
- assenze per formazione

Art. 9 – Articolazione dell'orario di lavoro

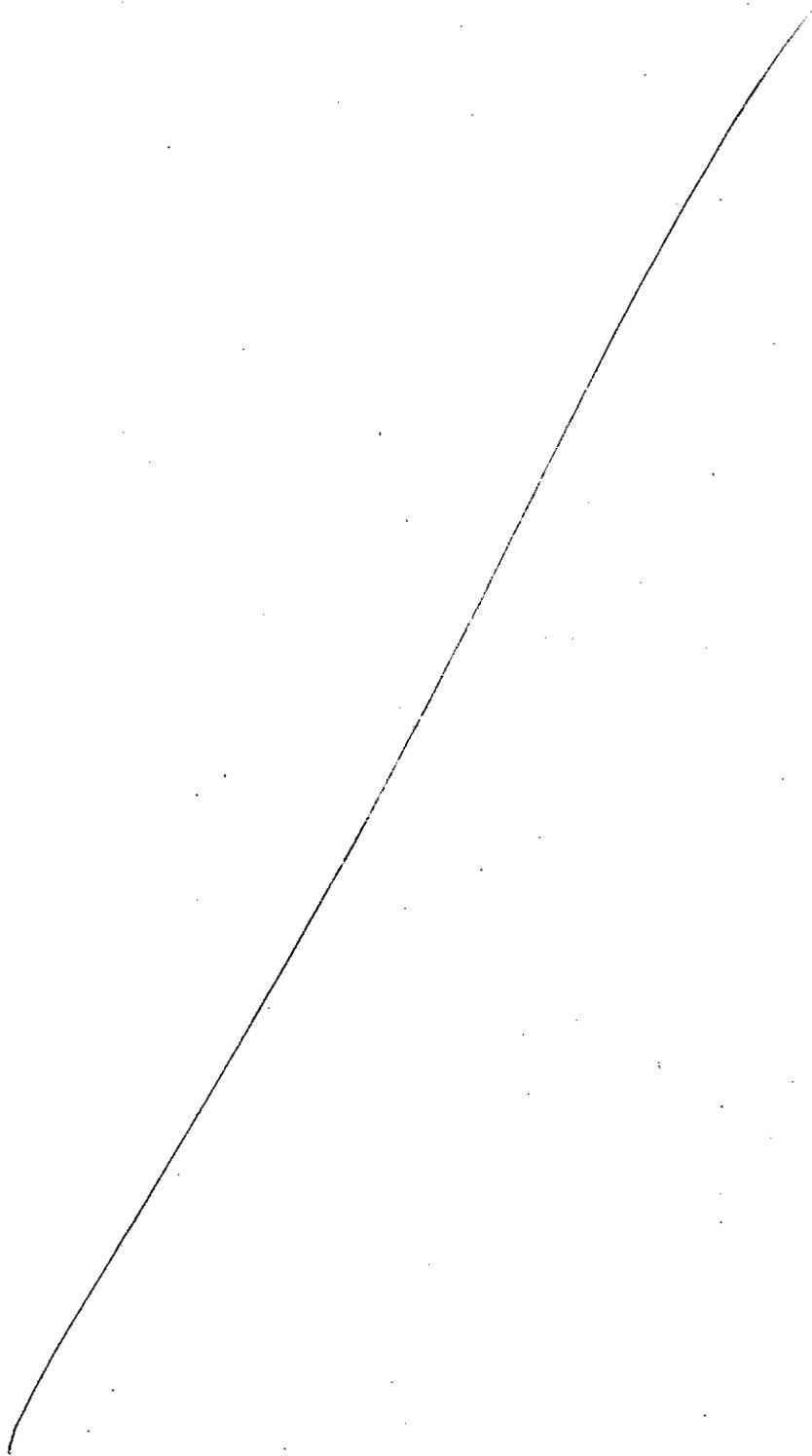
L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno, salvi gli specifici accordi per il personale del Corpo di Polizia Locale attuativi dell'istituto contrattuale delle 35 ore settimanali.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici:

- **Al personale** è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti **anticipati e posticipati**, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizi al pubblico.
- Eventuali debiti o crediti orari vanno a consuntivo mensile e vanno necessariamente recuperati nel mese successivo.
- Ai fini della puntuale applicazione della normativa in materia di tutela della salute dei lavoratori, l'Amministrazione adegua il sistema automatizzato di rilevazione delle presenze in modo che sia annotata la presenza in servizio del personale titolare di incarico di posizione organizzativa anche per le frazioni di tempo precedenti o successive alle fasce orarie di inizio e termine delle attività predefinite per la generalità dei dipendenti comunali.
- La pausa pranzo ha una durata non inferiore a 30 minuti; deve essere effettuata nella fascia oraria compresa tra le 12,30 e le 15,00.



5
Alessandro Tanti



- Le parti convengono che per quanto concerne la festa del Santo Patrono si individua il **giorno 11 novembre** di ogni anno tale festività.

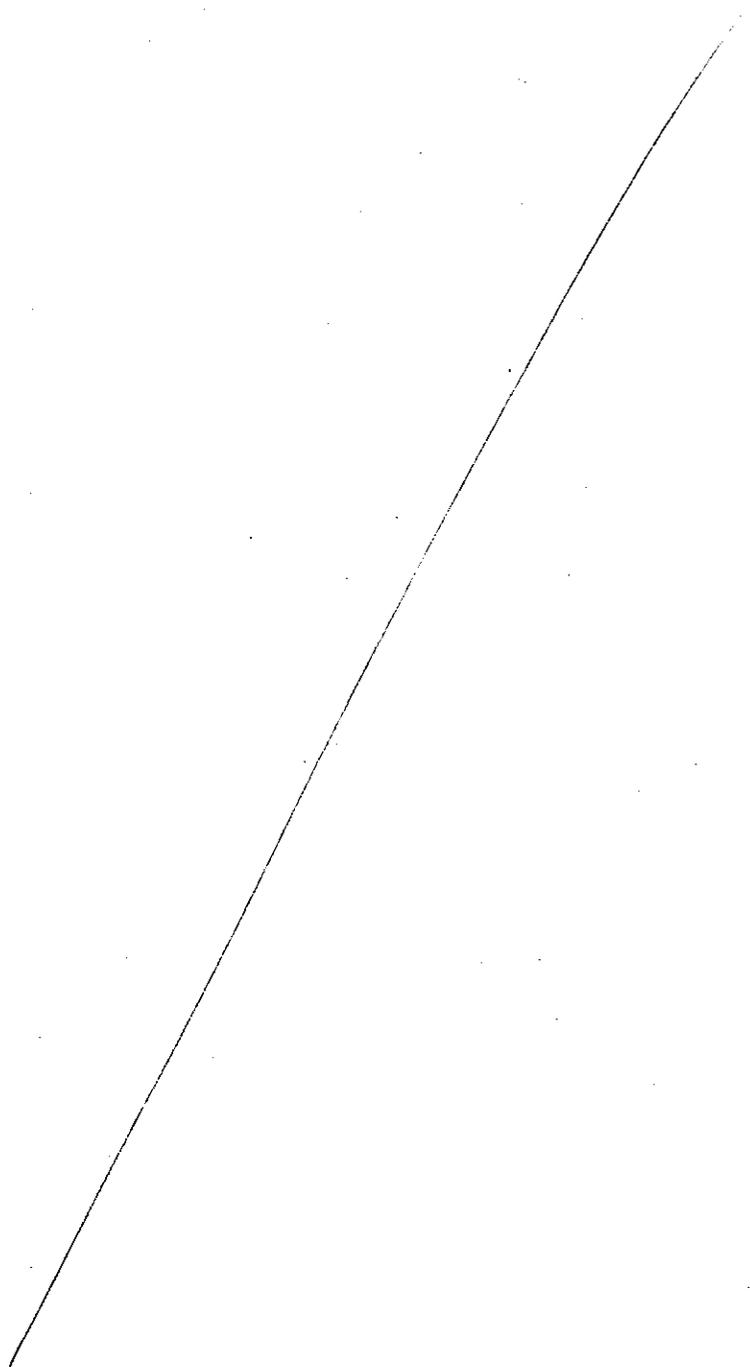
Art. 10 – Incentivazione al miglioramento dei servizi e alla produttività collettiva – obiettivi organizzativi e individuali

1. Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente, le somme che non sono destinate ad altri istituti del salario accessorio, nonché i residui o risparmi derivanti dalle precedenti applicazioni, vanno a costituire, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999, il fondo per l'incentivazione della produttività.
2. Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro.
3. L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi, organizzativi e individuali, programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la totalità dei lavoratori aventi diritto.
4. Il fondo di cui al comma 1 viene ripartito e distribuito sulla base della valutazione effettuata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione.
5. La distribuzione della quota di incentivo viene liquidata:
 - a) tenendo conto della data di assunzione e cessazione nel corso dell'anno;
 - b) in proporzione alla percentuale di ore settimanali lavorate rispetto al tempo pieno, nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.
6. La liquidazione degli incentivi di produttività deve avvenire **di norma** entro e non oltre il 1° trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 11 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

MP *Franco L...* *FM* *V...* *JK* *JP* *6* *Alessandro Montali*

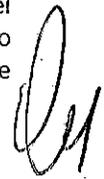
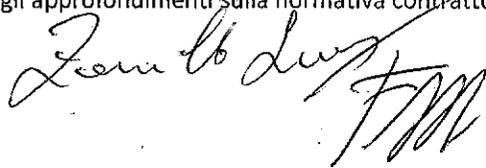


7. E' istituito il COMITATO UNICO DI GARANZIA per dare attuazione alle misure necessarie per favorire le pari opportunità. In particolare, per garantire ampia collaborazione al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21 della legge 183/2010 al fine della realizzazione, per quanto di competenza, delle iniziative previste dal Piano delle Azioni positive.

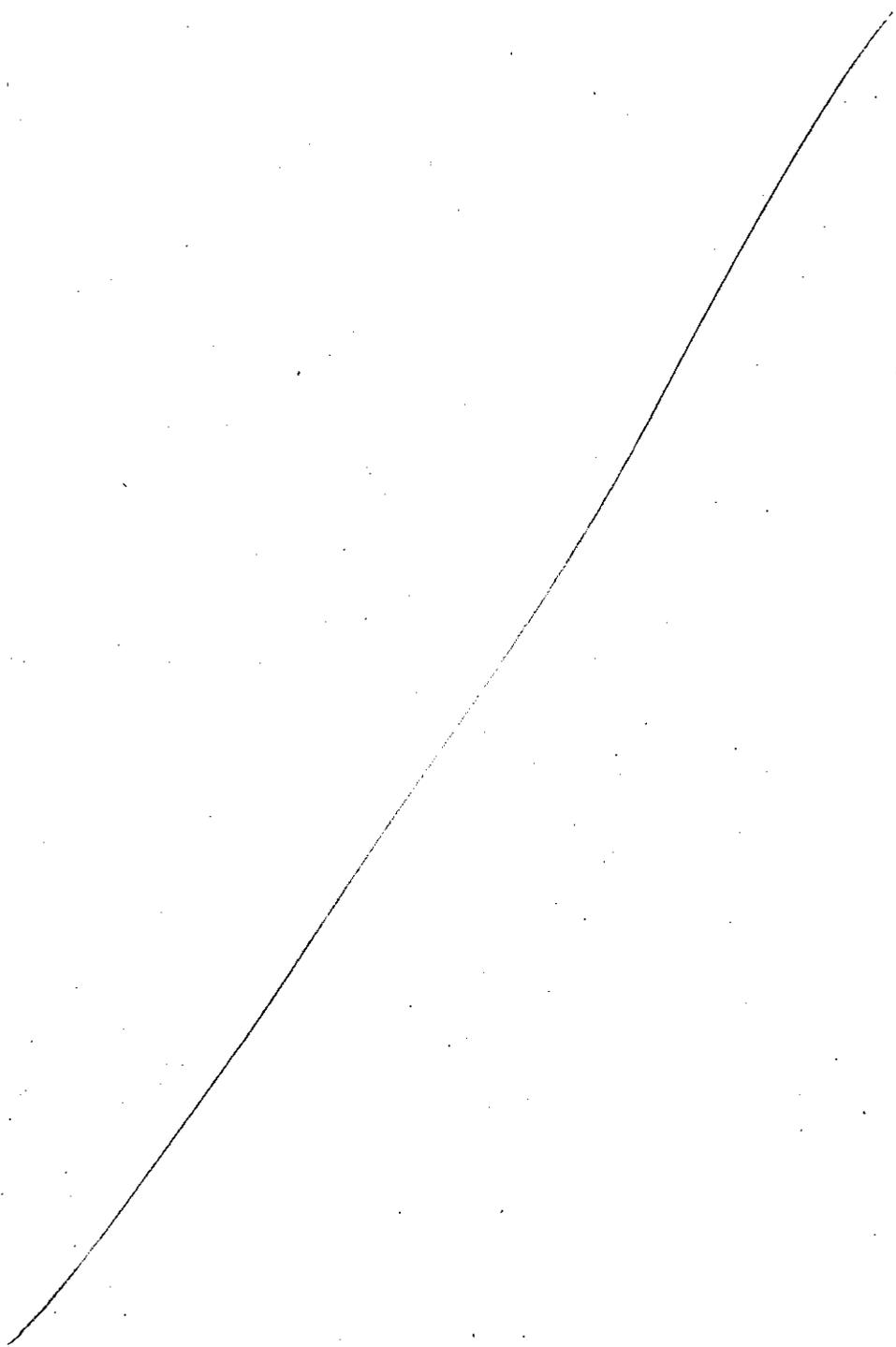
Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., le R.S.U. E i lavoratori della propria attività e, in particolare, delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

Art. 12 - Formazione ed aggiornamenti professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale di tutto il personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. In sede di definizione del Bilancio, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo "Formazione", per gli anni di vigenza del presente contratto congrue risorse nel rispetto della normativa vigente partendo da un minimo del 1 % della spesa complessiva del personale. Successivamente, l'Amministrazione approva il Piano della Formazione, con indicatori di monitoraggio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - etica e legalità
 - qualità dell'organizzazione e qualità dei servizi
 - misurazione della soddisfazione dell'utenza
 - lavoro di gruppo
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.



7
Alessandro Marchetti



5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 13 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

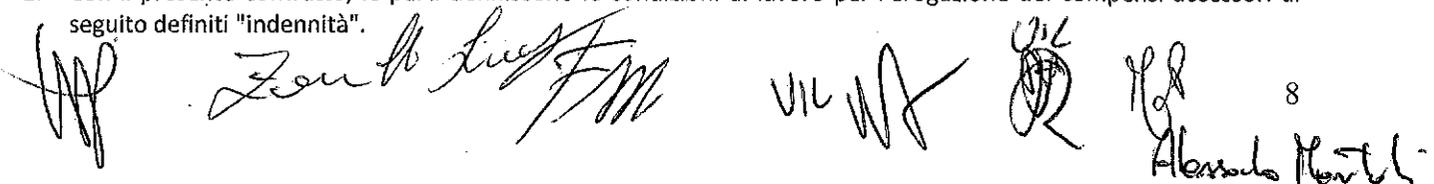
1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni, convenzioni di funzioni associate, o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

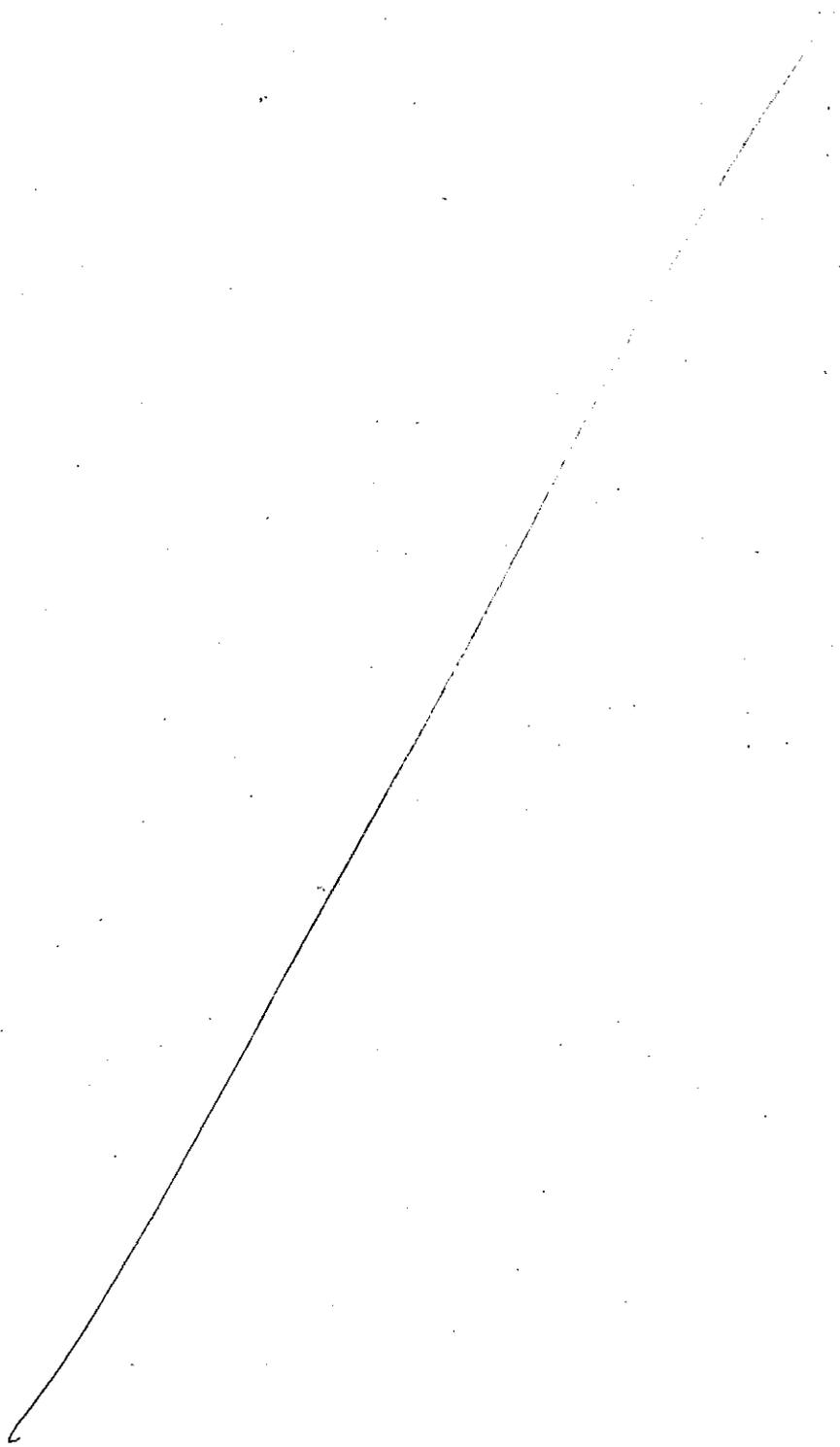
Art. 14 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 ammonta ad € 27.420,00 su base annua. L'importo è comunque ridotto in rapporto alla riduzione del personale in servizio, tenuto conto in ogni caso del regime limitativo del turn over che può richiedere prestazioni di lavoro straordinario al personale in servizio, nel rispetto dei limiti individuali e collettivi previsti dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le eventuali prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada. Devono in ogni caso essere rispettati i limiti individuali previsti dai contratti nazionali.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del servizio.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

Art. 15 -Principi generali relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".





2. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. 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.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.

Art. 16 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

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 con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (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 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
 - c) tale importo è corrisposto mensilmente ed è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Professioni	Importo Unit. Mens.
Operai	30,00 €

Art. 17 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

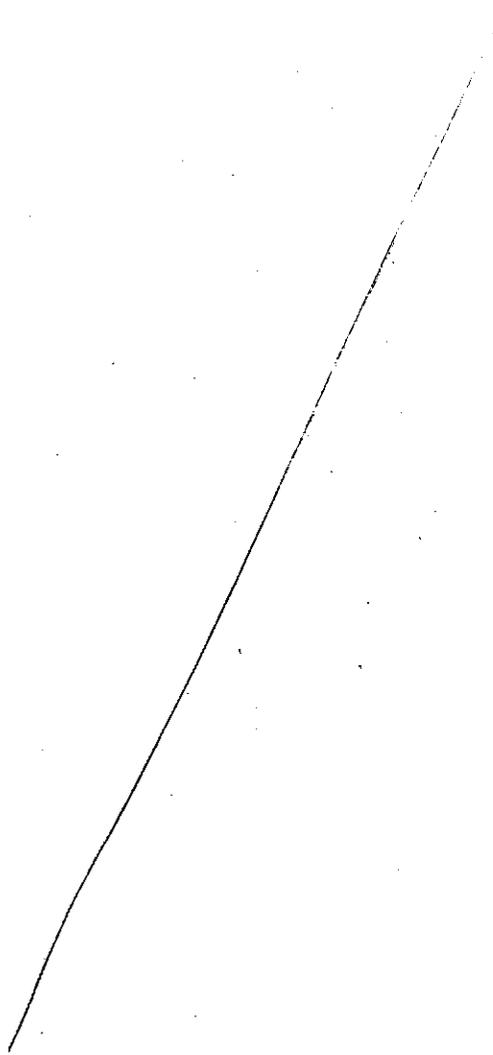
1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate; in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo;
2. Si 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 ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità di disagio è cumulabile con altre indennità (es., indennità di rischio, turno o reperibilità) esclusivamente se queste ultime compensano situazioni specifiche diverse da quelle considerate ai fini del riconoscimento dell'indennità di disagio; inoltre 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

Ferruccio Luzzi
FM

UIC

UIC

9
Aberto Mastali



effettuata; l'indennità di disagio è cumulabile con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità;

4. Le parti convengono di poter considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluse comunque le fattispecie che danno diritto all'indennità di turno; le situazioni che possono dar luogo a tale fattispecie di disagio sono, a titolo esemplificativo, l'orario frazionato, il multiorario, l'orario plurisettimanale;
- b) esposizioni a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (*all'aperto, in luoghi esposti a variazioni climatiche*);
- c) esposizioni a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (*difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale*);

5. L'indennità di attività disagiata viene erogata con cadenza semestrale ed stabilita in misura pari a **Euro 30,00 mensili**; l'indennità spetta al personale a tempo indeterminato e determinato in relazione ai giorni di effettiva esposizione al disagio. Essa è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, aspettative non retribuite, riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo. In caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 D.L. 112/2008.

6. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di attestazione del Dirigente, anche in forma confermativa, circa l'effettiva assegnazione ad attività che comportano disagio ed alla prevalenza di queste rispetto all'attività complessiva. L'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto alla attribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al fine di sospenderne l'erogazione.

Art. 18 – Indennità di Maneggio Valori

1. L'indennità di maneggio valori, disciplinata dall'art. 36 del C.C.N.L. del 14/09/2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

2. Gli importi dell'indennità giornaliera variano da un minimo di euro 0,52 a un massimo di euro 1,55.

3. Si individuano tre diversi importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati:

importo medio annuo di valori		Indennità giornaliera
Da 500,00	A 3.000,00	0,52
Da 3.000,01	A 7.000,00	1,03
Superiore a 7.000,01		1,55

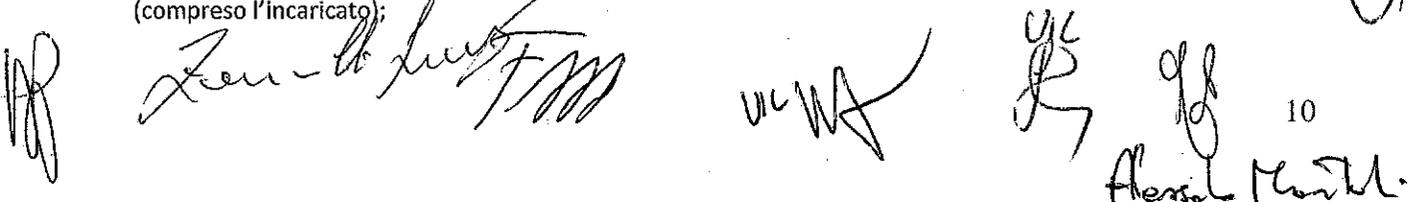
Art. 19 – Indennità di Responsabilità – art. 17 comma 2 lettera f)

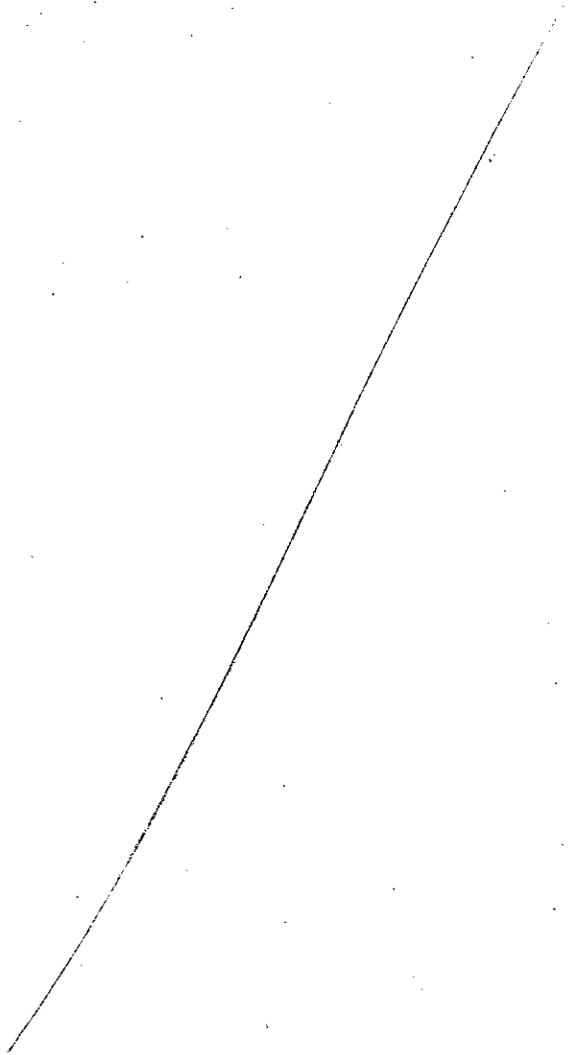
1. Per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è prevista l'attribuzione di una indennità secondo quanto stabilito dall'art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 1999. Detta indennità, dell'importo massimo di Euro 2.500, può essere riconosciuta a dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di posizione organizzativa, che ricoprono posizioni di lavoro che maggiormente espongono ad una specifica responsabilità

2. L'indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto, essendo destinata a compensare lo svolgimento di incarichi aventi contenuto significativo e qualificante.

3. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta per:

- a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero congruo di dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato);

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. One signature appears to be 'Alessandro Monti'.



- b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati;
- c) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- d) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di macrostruttura, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto oppure funzioni di responsabile CED;
- f) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di macrostruttura, che implica conoscenze di tipo specialistico;
- g) coordinamento squadra operai

3. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una o più delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto del budget complessivo del fondo per tale specifica voce, e nell'ambito dei valori di cui alla tabella seguente:

Grado di responsabilità	Importo annuo lordo
presenza di n. 1 tipologia di responsabilità [lett. da a) a g)]	Da € 500 a € 800
presenza di almeno 2 tipologie di responsabilità [lett. da a) a g)]	Da € 800 a € 1.400
presenza di almeno 3 tipologie di responsabilità [lett. da a) a g)]	Da € 1.400 a € 1.800
presenza di 4 o più tipologie di responsabilità [lett. da a) a g)]	Da € 1.800 a € 2.500

di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo,

2. La ripartizione delle somme relative alle indennità per specifiche responsabilità, avrà luogo per settore e sarà concordata in sede di accordo annuale per la distribuzione delle risorse.

4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.

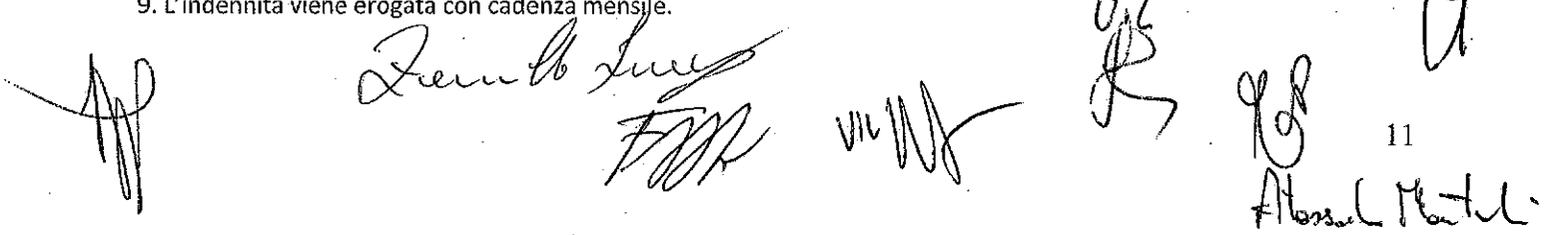
5. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato; a tal fine è da considerare mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione. In caso di part - time l'indennità viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

6. 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 esclusivamente l'indennità di valore economico più elevato.

7. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008.

8. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

9. L'indennità viene erogata con cadenza mensile.





Art. 20 – Indennità per Specifiche Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera i)

Per personale cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 (Anagrafe, stato civile, ufficiale elettorale, URP, Tributi, Protezione civile: al personale elencato nel Piano comunale di Protezione civile) è prevista una indennità, per specifiche responsabilità che ha natura retributiva; l'indennità, fissata dal CCNL in Euro 300,00 annui lordi, viene erogata con cadenza semestrale.

In caso di par-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 21 – Attività previste da leggi specifiche – Art. 17, comma 2, lettera K)

Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti, con l'obbligo di un coinvolgimento diffuso del personale sulla base delle necessarie competenze.

Art. 22 -Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 23 – Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 24 – Piani di Razionalizzazione

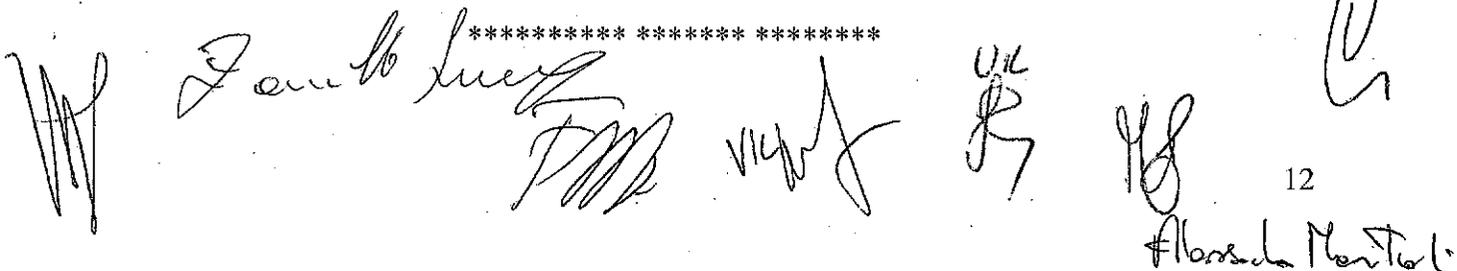
Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

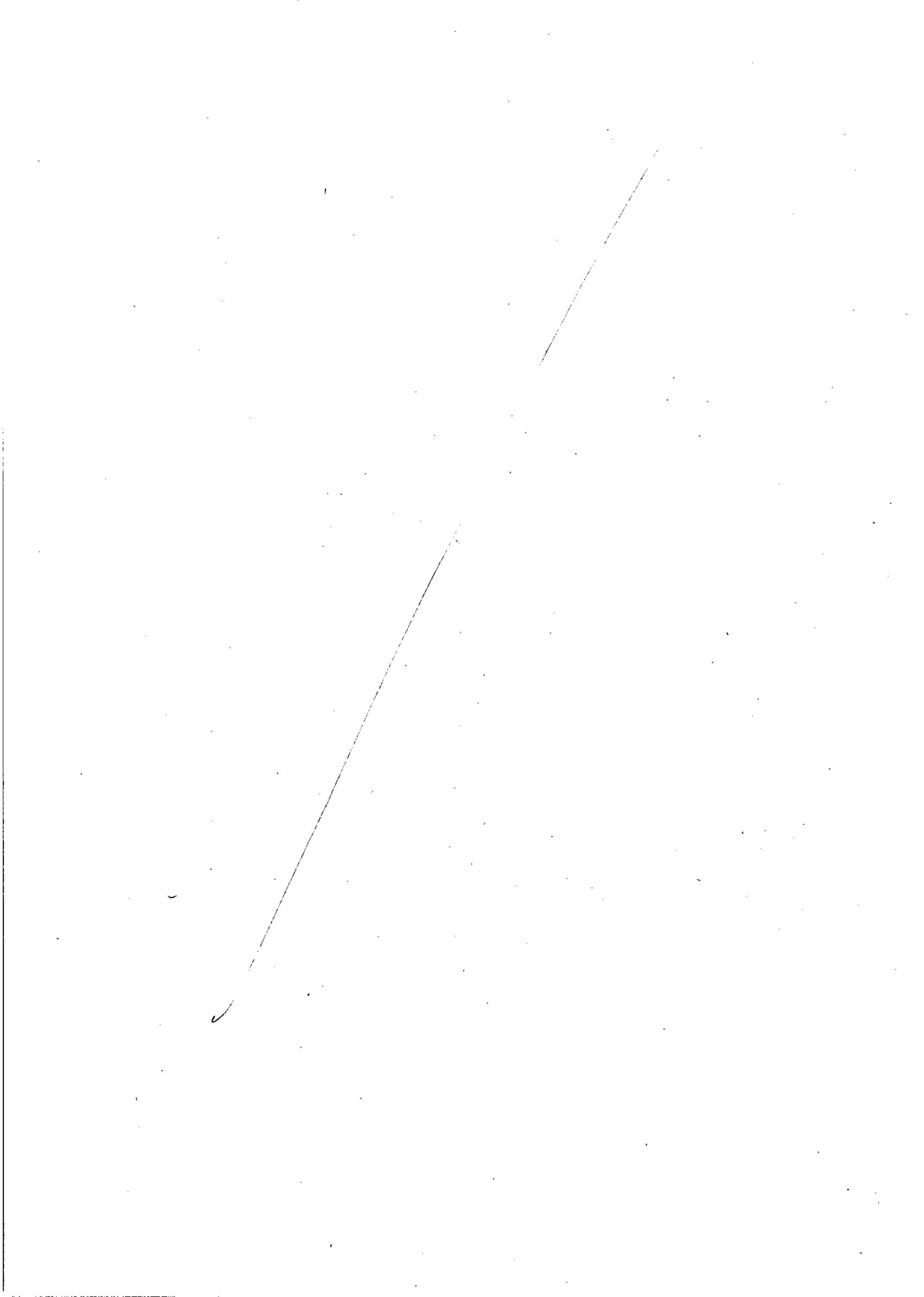
Art. 25 – Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad Unioni di Comuni o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso Unioni di Comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 26 – Norma finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni e agli istituti dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conformi alle disposizioni del Decreto Legislativo 150/2009, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.





Comune di Piove di Sacco

Delegazione trattante di parte pubblica

—=ooOoo=—

Relazione Illustrativa all'ipotesi di CCDI 2016-2018 del personale non dirigente

—=ooOoo=—

Parte Prima – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2016-2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica :</p> <p>dott. Roberto Natale – Presidente/Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL Funzione Pubblica: rappresentante territoriale Paola FUNGENZI - CISL FP PD-RO: rappresentante territoriale Franco MAISTO - UIL FPL: rappresentante territoriale Paolo MANFRIN <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL Funzione Pubblica: rappresentante territoriale Paola FUNGENZI - CISL FP PD-RO: rappresentante territoriale Franco MAISTO - UIL FPL: rappresentante territoriale Paolo MANFRIN
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Relazioni sindacali b) Quantificazione delle risorse c) Strumenti di premialità d) Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse e) Articolazione dell'orario di lavoro f) Produttività collettiva e obiettivi organizzativi g) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro h) Formazione e aggiornamento professionale i) Assetti organizzativi e partecipazione l) Lavoro straordinario m) Principi generali sulle indennità n) Indennità di rischio o) Indennità di disagio p) Indennità di maneggio valori q) Indennità di responsabilità r) Indennità per specifiche responsabilità s) Attività previste da precise disposizioni di legge t) Comando e distacco u) Performance organizzativa e individuale v) Piani di razionalizzazione z) Personale assegnato a unioni o a servizi in convenzione
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Certificazione dell'Organo di controllo interno acquisita con Verbale del Collegio dei Revisori n. ___ in data _____ al n. ___/prot. gen.le, allegato alla presente.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance coincide con il P.E.G. annuale ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000</p> <p>In ordine al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, in precedenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 si rileva quanto segue: Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10" (Piano della performance e Relazione sulla performance). Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce ora una sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.</p>

Albino Montu

Zeno A. Luciani FM

Urb

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

		La Relazione della Performance coincide con la Relazione illustrativa della Giunta sul Rendiconto, stante l'equiparazione del Piano della Performance con il P.E.G. ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del D. Lgs. 267/2000
Eventuali osservazioni (nessuna)		

Parte Seconda – Illustrazione dell'articolato del contratto

Art. 1	Quadro normativo e contrattuale di riferimento
Art. 2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 3	Modalità di verifica dell'attuazione delle disposizioni del contratto
Art. 4	Interpretazione autentica dei contratti decentrati in caso di controversie
Art. 5	Rimando alla disciplina delle relazioni sindacali
Art. 6	Competenze sulla quantificazione delle risorse
Art. 7	Individuazione degli strumenti di premialità
Art. 8	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie con determinazione delle componenti di valutazione delle prestazioni individuali e della determinazione dei casi in cui la produttività viene erogata per quote
Art. 9	Articolazione dell'orario di lavoro con determinazione delle fasce di flessibilità e la modalità di effettuazione dei recuperi
Art. 10	Incentivazione al miglioramento dei servizi e alla produttività collettiva – obiettivi organizzativi e individuali con determinazione della tempistica di erogazione dei compensi
Art. 11	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con rimando alla legislazione specifica, l'impegno all'informazione e alla formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'istituzione del comitato unico di garanzia
Art. 12	Formazione e aggiornamenti professionali con determinazione dei campi di interesse nei quali si intende privilegiare il raggiungimento dei principali obiettivi
Art. 13	Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti con fissazione di una riunione, almeno annuale, per la discussione di eventuali sviluppi organizzativi
Art. 14	Disciplina del lavoro straordinario e suddivisione del budget per aree e/o settori
Art. 15	Principi generali relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità con precisazione delle modalità di individuazione degli assegnatari
Art. 16	Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio con individuazione delle professioni interessate
Art. 17	Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate con definizione delle attività che sono considerate particolarmente disagiate
Art. 18	Indennità di maneggio malori con determinazione di una graduazione dell'indennità in base all'importo complessivo mensile trattato
Art. 19	Indennità di responsabilità – art. 17 comma 2 lettera f) – con determinazione di un sistema selettivo di assegnazione dei premi per specifiche responsabilità graduato secondo la previsione di 7 condizioni che devono ricorrere separatamente per l'attribuzione delle relative indennità
Art. 20	Indennità per specifiche responsabilità – art. 17 comma 2 lettera i) – previste per le figure professionali fissate dai CC.CC.NN.LL. (anagrafe, stato civile, elettorale, tributi, URP, protezione civile)
Art. 21	Attività previste da leggi specifiche – Art. 17, comma 2, lettera k) – previste da disposizioni legislative (progettazioni interne, recupero ICI, etc.)
Art. 22	Personale comandato o distaccato con precisazione che lo stesso partecipa alle selezioni per le

	progressioni economiche eventualmente previste dall'ente
Art. 23	Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale determinate dall'eventuale residuo rimanente dopo l'applicazione degli altri istituti
Art. 24	Piani di Razionalizzazione con previsione di applicazione a partire dall'esercizio 2014
Art. 25	Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad Unioni di Comuni o per servizi in convenzione con applicazione della disciplina di cui agli artt. Da 13 a 15 e 19 del CCNL 22.1.2004
Art. 26	Norma finale di rinvio alle disposizioni e agli istituti dei CC.CC.NN.LL.

Principali modalità di utilizzo del fondo

1. progressioni orizzontali pregresse
2. indennità di comparto
3. indennità di rischio e indennità di disagio;
4. indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 1999;
5. indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, co. 2, lett. i), CCNL 1999 (anagrafe, stato civile, elettorale, tributi, URP, protezione civile);
6. indennità di reperibilità;
7. indennità di turno;
8. produttività collettiva e individuale
9. limitatamente alle annualità 2016 e 2017, recupero in quota parte delle somme erogate a titolo di posizioni organizzative anni 2010-2011-2012 in eccedenza rispetto al limite del fondo, come previsto dalla deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 12.11.2013

Selettività dell'assegnazione di premi per performance individuali

L'art. 17, punto 4 prevede l'elencazione delle attività considerate disagiate nelle quali devono essere impiegati gli assegnatari di indennità di disagio.

L'art. 18 prevede una graduazione in base all'importo complessivo mensile trattato per l'erogazione della indennità di maneggio valori.

L'art. 19, punto 1.2, prevede un sistema selettivo di assegnazione di compensi incentivanti per specifiche responsabilità graduato secondo la previsione di diverse condizioni che devono ricorrere separatamente per l'attribuzione delle relative indennità.

Progressioni economiche

Non sono previste progressioni economiche ulteriori rispetto a quelle consolidate.

Risultati attesi

Raggiungimento degli obiettivi previsti dai PP.EE.GG. annuali, benessere organizzativo, efficienza dell'organizzazione

Il Dirigente
Responsabile del Personale
Dott.ssa Prota



Per la Delegazione trattante
di parte pubblica
dott. Roberto NATALE

CISL Zambello Luigi

FPCGIL Paolo Guayoni
UILFPL Maria Teresa
UILFPL Riccardo
CISL FP Franco Marini
CISC Alessio Montali
Enrico

Comune di Piove di Sacco

Delegazione trattante di parte pubblica

—=ooOoo=—

Relazione Tecnico-Finanziaria all'ipotesi di CCDI 2016-2018 del personale non dirigente

—=ooOoo=—

Modulo 1

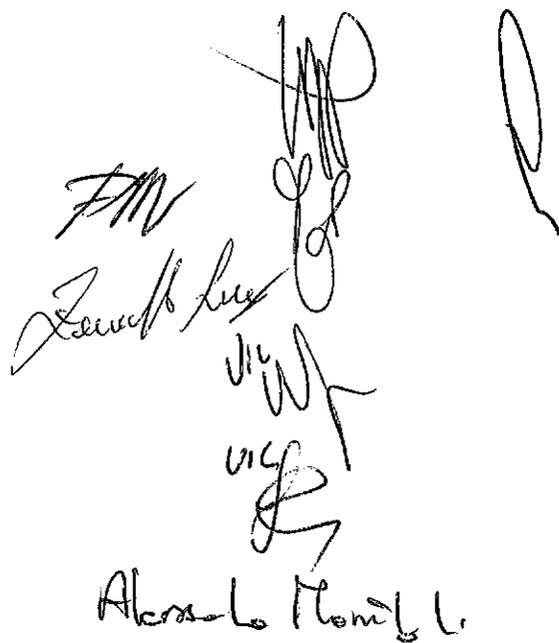
Sezione I – Costituzione del fondo – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

ART. 31 COMMA 2 CCNL 22.1.2004			
ART. 15 c. 1° CCNL 1.4.1999 risorse certe e stabili			
	lett a)		138.340,74
	lett b)		22.471,27
	lett c)		0,00
	lett f)		0,00
	lett g)		20.216,42
	lett h)		968,40
	lett i)		0,00
	lett j)		9.233,09
	lett l)		0,00
ART. 14 c. 4°			1.077,57

ART. 4 CCNL 5.10.2001		
	1,1% monte salari 1999	21.782,43
	RIA	21692,03

ART. 32 CCNL 22/1/2004 e ART. 4 CCNL 9/5/06 e ART. 8 CCNL 1/4/08 – INCREMENTO RISORSE STABILI			
monte salari 2001	2.061.146,43		
	c. 1°	0,62%	12.779,11
	c. 2°-3°	0,50%	10.305,73
	c. 7°	0,20%	4.122,29
	art. 34 c. 4°		0
monte salari 2003	2.043.738,00		
	c.1°	0,50%	10.218,69
monte salari 2007	2.261.316,00		
	c. 2°	0,60%	13.567,90
riduzione personale A.T.A. trasferito			- 1.425,13
riduzione indennità vigili			- 369,27
Totale			284981,37
Consolidamento decurtazione fondo			---15.864,28

Totale			269.116,99
--------	--	--	------------



 FMV

 Scrittura

 Alex Le Moncler

Modulo 2

Sezione I – Risorse non disponibili alla contrattazione integrativa

Progressioni orizzontali pregresse	euro	90.036,25
Indennità di comparto	euro	45.765,52 (stima)
Maggiorazione per lavoro festivo	euro	1.800,00 (stima)
Retribuzioni di posizione e di risultato titolari di Posizione organizzativa	Euro	34.500,00 (stima)

Sezione II – Risorse la cui destinazione è specificatamente destinata dal CCDI

2016

Causale	Disposizione	Previsione
Indennità per servizio di reperibilità	retribuzione come da art. 23 ccnl 14/9/2000 (18 persone coinvolte)	euro 23.000,00 (stima)
Indennità per orario in turnazione	da +10% a +50%/retribuzione ora (11 persone coinvolte)	euro 22.392,91 (stima)
Indennità di rischio	euro 30/mese (11 persone coinvolte)	euro 3.960,00 (stima)
Indennità di disagio (art. 17, 2° comma, lett. e CCNL 1.4.1999)	euro 300/anno (16 persone coinvolte)	euro 5.000,00 (stima)
Indennità per maneggio valori	euro da 0,52 a 1,55/giorno (1 persona coinvolta)	euro 650,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. i CCNL 1.4.1999)	euro 30/mese (13 persone coinvolte)	euro 7.150,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. f CCNL 1.4.1999)	max euro 2.500/anno	euro 17.920,00 (stima)

2017

Causale	Disposizione	Previsione
Indennità per servizio di reperibilità	retribuzione come da art. 23 ccnl 14/9/2000 (18 persone coinvolte)	euro 23.000,00 (stima)
Indennità per orario in turnazione	da +10% a +50%/retribuzione ora (11 persone coinvolte)	euro 22.392,91 (stima)
Indennità di rischio	euro 30/mese (11 persone coinvolte)	euro 3.960,00 (stima)
Indennità di disagio (art. 17, 2° comma, lett. e CCNL 1.4.1999)	euro 300/anno (16 persone coinvolte)	euro 5.000,00 (stima)
Indennità per maneggio valori	euro da 0,52 a 1,55/giorno (1 persona coinvolta)	euro 650,00 (stima)

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. i CCNL 1.4.1999)	euro 30/mese (13 persone coinvolte)	euro 7.150,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. f CCNL 1.4.1999)	max euro 2.500/anno	euro 17.920,00 (stima)

2018

Causale	Disposizione	Previsione
Indennità per servizio di reperibilità	retribuzione come da art. 23 ccnl 14/9/2000 (18 persone coinvolte)	euro 23.000,00 (stima)
Indennità per orario in turnazione	da +10% a +50%/retribuzione ora (11 persone coinvolte)	euro 22.392,91 (stima)
Indennità di rischio	euro 30/mese (11 persone coinvolte)	euro 3.960,00 (stima)
Indennità di disagio (art. 17, 2° comma, lett. e CCNL 1.4.1999)	euro 300/anno (16 persone coinvolte)	euro 5.000,00 (stima)
Indennità per maneggio valori	euro da 0,52 a 1,55/giorno (1 persona coinvolta)	euro 650,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. i CCNL 1.4.1999)	euro 30/mese (13 persone coinvolte)	euro 7.150,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. f CCNL 1.4.1999)	max euro 2.500/anno	euro 17.920,00 (stima)

Modulo 2

Sezione III – Risorse ancora da regolare

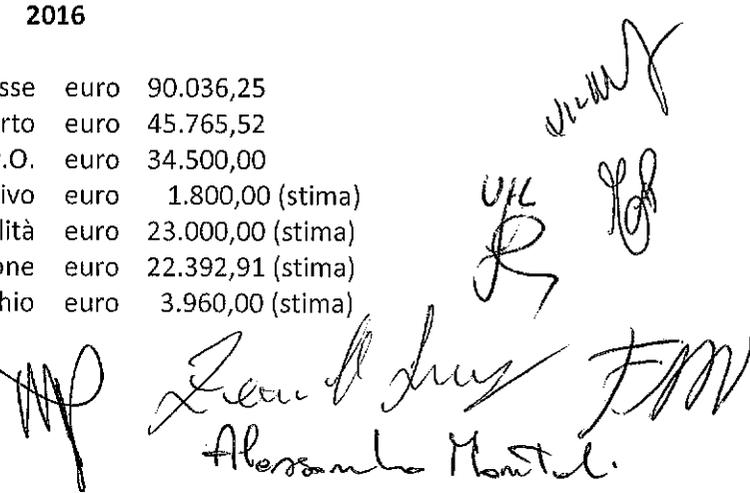
Il CCDI non prevede budget predeterminati per i singoli istituti contrattuali. Pertanto, le indicazioni di spesa sopra indicate rappresentano esclusivamente delle stime di spesa formulate sulla base della conoscenza della organizzazione dell'ente e degli istituti previsti dal CCNL.

Modulo 2

Sezione IV – Sintesi delle destinazioni

2016

Progressioni orizzontali pregresse	euro	90.036,25
Indennità di comparto	euro	45.765,52
Retrib. di posizione e di risultato titolari P.O.	euro	34.500,00
Maggiorazione per lavoro festivo	euro	1.800,00 (stima)
Indennità per servizio di reperibilità	euro	23.000,00 (stima)
Indennità per orario in turnazione	euro	22.392,91 (stima)
Indennità di rischio	euro	3.960,00 (stima)



 Alessandria Montel.



Indennità di disagio	euro	5.000,00 (stima)
Indennità per maneggio valori	euro	650,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. i CCNL 1.4.1999)	euro	7.150,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. f CCNL 1.4.1999)	euro	17.920,00 (stima)
Progettazioni interne art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	10.000,00 (stima)
Recupero ICI art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	10.000,00 (stima)
istat art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	1.600,00 (stima)
Fondo bacino bibliografico e programma P.I.P.P.I. art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. d punto b	euro	5.550,00 (stima)
Decurtazione per recupero GC 53/2013	euro	22.650,00
Produttività e altri istituti da contrattare	<u>euro</u>	<u>2.174,62 (stima)</u>
Totale	euro	304.149,30

2017

Progressioni orizzontali pregresse	euro	90.036,25
Indennità di comparto	euro	45.765,52
Retrib. di posizione e di risultato titolari P.O.	euro	34.500,00
Maggiorazione per lavoro festivo	euro	1.800,00 (stima)
Indennità per servizio di reperibilità	euro	23.000,00 (stima)
Indennità per orario in turnazione	euro	22.392,91 (stima)
Indennità di rischio	euro	3.960,00 (stima)
Indennità di disagio	euro	5.000,00 (stima)
Indennità per maneggio valori	euro	650,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. i CCNL 1.4.1999)	euro	7.150,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, 2° comma, lett. f CCNL 1.4.1999)	euro	17.920,00 (stima)
Progettazioni interne art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	10.000,00 (stima)
Recupero ICI art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	10.000,00 (stima)
istat art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	1.600,00 (stima)
Fondo bacino bibliografico e programma P.I.P.P.I. art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. d punto b	euro	5.550,00 (stima)
Decurtazione per recupero GC 53/2013	euro	22.642,83
Produttività e altri istituti da contrattare	<u>euro</u>	<u>2.181,79 (stima)</u>
Totale	euro	304.149,30

2018

Progressioni orizzontali pregresse	euro	90.036,25
Indennità di comparto	euro	45.765,52
Retrib. di posizione e di risultato titolari P.O.	euro	34.500,00
Maggiorazione per lavoro festivo	euro	1.800,00 (stima)
Indennità per servizio di reperibilità	euro	23.000,00 (stima)
Indennità per orario in turnazione	euro	22.392,91 (stima)
Indennità di rischio	euro	3.960,00 (stima)
Indennità di disagio	euro	5.000,00 (stima)
Indennità per maneggio valori	euro	650,00 (stima)
Indennità per specifiche responsabilità	euro	7.150,00 (stima)

Albano Lo Montali

(art. 17, 2° comma, lett. i CCNL 1.4.1999)		
Indennità per specifiche responsabilità	euro	17.920,00 (stima)
(art. 17, 2° comma, lett. f CCNL 1.4.1999)		
Progettazioni interne art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	10.000,00 (stima)
Recupero ICI art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	10.000,00 (stima)
istat art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. K	euro	1.600,00 (stima)
Fondo bacino bibliografico e programma P.I.P.P.I.	euro	5.550,00 (stima)
art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999 lett. d punto b		
Produttività e altri istituti da contrattare	euro	24.824,62 (stima)
Totale	euro	304.149,30

Modulo 2

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate fuori dal fondo

Nessuna

Modulo 2

Sezione VI – Attestazione del rispetto dei vincoli di carattere generale

L'ipotesi di CCDI 2016-2018 rispetta:

- la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
- il principio delle progressioni di carriera che – eventualmente – saranno finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (c.d. progressioni orizzontali). Si precisa, comunque, che non sono previste progressioni orizzontali.

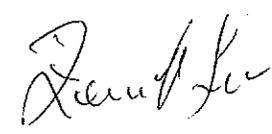
Modulo 3

Confronto fra il fondo precedente (2015) e il fondo previsto dal nuovo CCDI (2016)

	Anno 2015	Anno 2016	
Risorse stabili	268.357,95	269.116,99	
Risorse variabili	81.636,75	29.621,17	
Economie anno precedente		5.411,14	
Totale fondo	349.994,70	304.149,30	

Modulo 4

Sezione I – Attestazione di correttezza dei limiti di spesa del nuovo fondo (2016)





 Alessandrina Mantolani



Si attesta che il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Modulo 4
Sezione II – Attestazione di correttezza dei limiti del fondo precedente (2015)
Art. 1 c. 236 legge 208/2015

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa del fondo dell'anno precedente, come da dichiarazione di cui al Modulo III. Nel fondo 2015 risultano economie pari ad €. 5.411,14 da destinare a incremento del fondo dell'anno successivo.-

Modulo 4
Sezione III – Attestazione di disponibilità finanziaria per la copertura del nuovo fondo (2016)

Si attesta che sono stati puntualmente verificati i mezzi di copertura del fondo con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

Il Dirigente
Responsabile dei Servizi Finanziari
Rag. Guglielmo Paolo

Il Dirigente settore IV
Responsabile del Personale
Dott.ssa Francesca Prota



Per la Delegazione trattante
di parte pubblica
dott. Roberto NATALE

FP CGIL Sede Legittima
UIL FPL U. P. P. P.
UIL FPL P. P. P.
CISL FP F. P. P. P.
CISL F. P. P. P.

