

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
2011/2012
ANNUALITA' ECONOMICA 2011

PREMESSA

Le Parti, richiamate le seguenti disposizioni normative:

- L'art. 65 del D.lgs. 150/2009 derubricato "*adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti*" ai sensi del quale entro il 31 dicembre 2011 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi del comparto autonomie locali vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge nonché a quanto previsto dalle disposizioni del titolo III del medesimo decreto. In caso di mancato adeguamento i contratti collettivi integrativi vigenti cessano di avere efficacia al 31 dicembre 2012;
- L'art.6 del D.lgs. n.141/2011 ai sensi del quale la differenziazione retributiva in fasce si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.
- l'art.40, comma 1 del D,lgs n.165 2001 e s.m.i., che prevede "*La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali*".
- L'art.40 comma 3-bis "*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono*"
- Art.40 comma 3-quinquies. "*.....Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti 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 di ciascuna amministrazione. 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.*"

Sottoscrivono la presente piattaforma contrattuale con la finalità di rivedere i contenuti degli accordi siglati nel corso delle precedenti stagioni negoziali per armonizzarle con le disposizioni contrattuali vigenti e le norme dettate in materia di contrattazione decentrata, realizzando un testo unico della materia.

In particolare la presente piattaforma contrattuale si prefigge il perseguimento delle seguenti finalità:

- rispettare rigorosamente le disposizioni vigenti e le norme dettate in materia di contrattazione decentrate, considerato che sono nulle e non possono essere applicate le clausole difformi;
- garantire il massimo livello di equità nel trattamento dei compensi accessori, utilizzano i diversi incentivi previsti da disposizioni contrattuali e di legge attraverso una puntuale determinazione dei presupposti per il riconoscimento erogativo dei singoli istituti economici, diretta a far sì che l'attribuzione di tali trattamenti da parte del responsabile dei servizi possa ricondursi a criteri obiettivi e generalmente predeterminati in sede negoziale evitando la precostituzione di posizioni privilegiate;
- promuovere lo sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, rispondendo alle esigenze poste dalla Amministrazione, dai servizi e dagli stessi dipendenti, per il tramite delle istanze avanzate nella piattaforma sindacale;
- tendere al miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e al contempo alla valorizzazione dell'apporto offerto dai dipendenti al funzionamento dell'amministrazione misurato sulla base dei risultati conseguiti, stabilendo una correlazione tra remunerazione e

contenuti delle posizioni di lavori in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi.

- Dare attuazione ad un sistema premiante che riconosca il merito e la professionalità attraverso l'attribuzione di incentivi sulla base di un sistema di misurazione valutazione delle performance organizzativa e individuale che metta in correlazione i risultati conseguiti e attestanti con l'incentivo correlato.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente CCDI si applica al personale del Comune di Borgolavezzaro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Gli istituti del presente CCDI si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o eventualmente presenti nell'organizzazione in qualità di lavoratori somministrati, ai sensi dell'art.20 del D.lgs. n.276/2003, purché gli stessi risultino compatibili con la natura giuridica del rapporto di lavoro in essere e comunque secondo la disciplina contenuta negli articoli successivi.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o sino all'approvazione di un nuovo CCNL o di ulteriori intese a livello nazionale, che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.
4. In tal circostanza le parti s'incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore per una verifica del presente contratto.
5. Sono fatte salve le materie che per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi.

TITOLO I

DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

ART.2

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie destinate all'esecuzione del presente CCDI per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli derivanti dai CC.CC.NN.LL., dalla normativa di contenimento della spesa del personale e dagli strumenti di Programmazione economica finanziaria dell'Amministrazione.

Il confronto sulla ripartizione deve essere avviato entro 30 giorni dall'approvazione del Piano degli obiettivi dell'anno di riferimento.

Le risorse finanziarie, determinate secondo gli artt.31 e 32 del CCNL 22.01.2004, sono ripartite nel rispetto della disciplina prevista dagli artt.33,35, 36 e 37 del CCNL e dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 sulla base degli obiettivi richiamati in premessa con i criteri qui di seguito concordati.

Art. 3

Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività e il miglioramento dei servizi

Le parti si danno atto che il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance è stato approvato, previa informazione alle OO.SS., con deliberazione G.C.n.101 in data 3 novembre 2011.

In applicazione del SMV la valutazione del personale riguarda:

- a) la qualità delle prestazioni ossia i comportamenti organizzativi (50%)
- b) i risultati, ossia il grado di raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati (50%)

In base al punteggio finale conseguito, al Personale è riconosciuta una percentuale della quota di produttività come specificato nella seguente tabella:

Punteggio valutazione complessiva	Percentuale di erogazione
Punteggio pari o superiore a 851	100%
Punteggio comprese tra 701 e 850	80%
Punteggio compreso tra 601 e 700	60%
Punteggio inferiore a 600	30%

Art.4

Criteri e procedure per l'individuazione e remunerazione di compensi accessori particolari

Le Risorse per il finanziamento delle indennità legate a particolari attività, ai sensi dell'art.17, c.2 lett. d) ed e) CCNL 1.4.1999, sono destinate alla corresponsione delle indennità, di seguito riportate, secondo i criteri ivi individuati e sulla base dei seguenti principi comuni:

- non è consentita l'erogazione di due o più compensi volti a remunerare la stessa condizione di lavoro;
- la corresponsione non è legata alla semplice appartenenza ad una categoria professionale od al possesso di un profilo professionale.

Le economie derivanti dalla corresponsione delle indennità previste nel presente articolo verranno utilizzati per impinguare le risorse decentrate variabili (Art.31, comma 3, C.C.N.L. 22 gennaio 2004)

4.1 Indennità di rischio

L'indennità di rischio spetta al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ovvero esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, prestazioni di lavoro che comportano utilizzo di macchine complesse, di mezzi meccanici pericolosi, o che comportano continua e diretta esposizione al calore, alle fiamme, a rumore o a effetti elettrici e al traffico.

Le mansioni individuate sono

- a) operaio
- b) autista

L'individuazione del personale viene fatta sulla base di una dichiarazione del responsabile dell'Area interessata,

Tale indennità spetta per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'importo dell'indennità è regolato dall'art.37 del CCNL 14.09.2000.

4.2 Indennità di disagio

L'indennità di disagio è volta a remunerare situazioni che possono comportare per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Sono da considerare tali

a) quelle attività svolte secondo una particolare articolazione dell'orario di lavoro non ricompresa nelle ipotesi previste per l'indennità di turno. In particolare è riconosciuta ai dipendenti che a qualunque titolo prestano attività, con orario plurisettimanale in via continuativa o occasionale per manifestazioni ed eventi diversi nella seguente misura:

- €.20,00 per ogni settimana di servizio con orario plurisettimanale

b) gli interventi richiesti per far fronte ad eventi eccezionali, di carattere sporadico e comunque imprevedibile (forti nevicate, piogge eccezionali, incidenti stradali ecc.), fuori orario di servizio ovvero in giorno festivo o feriale non lavorativo, senza obbligo di reperibilità: al personale interessato è erogata una specifica indennità di disagio per rientro in servizio non programmato di € 20,00 per ciascun intervento a condizione che il personale prenda servizio entro 40 minuti dalla richiesta di intervento.

4.3 Indennità maneggio valori

Al personale dipendente nominato agente contabile e quindi adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

- da €. 300,00 a €. 3.000,00 medi mensili.....Indennità €0,77
- da €.3.000,01 a €.10.000,00 medi mensili.....Indennità €1,10
- oltre €.10.000,00.....Indennità €1,55

Per valori di cassa si intende danaro contante.

Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno dividendo per 12 mesi.

L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza.

Alla liquidazione si procede con atto del responsabile del servizio finanziario sulla base dei valori trattati risultanti dal conto annuale degli agenti contabili, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento

6.3 Indennità per specifiche responsabilità

a) Indennità art. 17 comma 2 lett.f) C.C.N.L. 01.04.1999

Spetta al personale della categorie B e C ed anche D, qualora non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, per compensare specifiche responsabilità.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità vengono individuate le seguenti specifiche responsabilità:

- Responsabilità di coordinamento.
- Nomina di Responsabile Unico di Procedimenti di gara
- Responsabilità di attività sostitutiva.
- Responsabilità derivante dalla partecipazione a commissioni varie
- Responsabilità derivante dalla nomina di "ausiliario della sosta"

L'indennità di responsabilità può essere corrisposta previo conferimento di un incarico formale del responsabile del Servizio nel quale viene compiutamente individuata la responsabilità assegnata.

La misura dell'indennità è determinata in sede di conferenza di servizio ed è graduata fino ad un massimo di €. 2.500,00 in relazione alle risorse disponibili e al peso attribuito a ciascuna responsabilità secondo i criteri qui di seguito stabiliti.

Il Peso della responsabilità specifica è individuato attribuendo a ciascuna tipologia di responsabilità la specifica intensità ed ampiezza come specificato nella seguente tabella dove per intensità si intende l'impegno richiesto da ciascuna responsabilità in relazione alla posizione lavorativa e l'ampiezza intesa come valore organizzativo della responsabilità con riferimento alla posizione e agli obiettivi strategici del Comune.

Responsabilità	intensità				ampiezza		
	Minima (1)	Media (2)	Elevata(3)	Massima(4)			
RUP					1	2	3
di attività sostitutiva					1	2	3
preposizione a commissioni					1	2	3
Ausiliario della sosta					1	2	3
coordinamento					1	2	3

Il peso della responsabilità è dato dal prodotto tra l'intensità e l'ampiezza.

I compensi saranno corrisposti annualmente, saranno proporzionati ai mesi di attribuzione della responsabilità.

4.7 Indennità per particolari figure professionali

a) Indennità art. 36 comma 2 C.C.N.L. 2002-2005

Spetta al personale delle categorie B, C e D per compensare specifiche responsabilità attribuite con provvedimento del responsabile del Servizio a:

- Addetti uffici di stato civile e di anagrafe

c) Incentivazioni di specifiche prestazioni o risultati previsti da disposizioni di legge

Tali incentivi sono previsti da specifiche disposizioni di legge e sono finanziate da risorse correlate.

In particolare si tratta delle seguenti attività:

- Progettazione secondo la disciplina prevista dall'apposito regolamento comunale;

Per l'individuazione dei criteri generali di incentivazione delle specifiche attività sopra riportate si rinvia agli atti regolamentari

Art.5

Risorse Decentrate Anno 2011.

Le parti prendono atto che, in applicazione del comma 2bis dell'art.9 del D.L.n.78/2010, le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relative all'anno 2011 sono state determinate confermando l'importo delle risorse decentrate 2010. L'ammontare complessivo delle risorse è pari ad €. 34.930,32, come meglio specificato nel prospetto allegato al presente contratto sotto la lett."A"

Le risorse finanziarie così come determinate al comma precedente, vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i criteri stabiliti dal presente CCDI negli importi definiti nel prospetto allegato al presente contratto sotto la lettera "B".

Art.6

Criteri per la progressione orizzontale nella categoria

Il criteri per le progressioni economiche orizzontali saranno riviste a seguito della stipulazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale in coerenza con la cessazione dei limiti previsti dal D.L. n.78(2010 convertito dalla legge n.122/2010.

TITOLO II ORARIO DI LAVORO

ART.7

Norme di principio

L'orario di lavoro, pari a 36 ore settimanali per dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno deve:

- consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi,

- garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini,
- favorire un impiego ottimale del personale in relazione agli obiettivi dell'amministrazione.

I responsabili dei servizi determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti e degli obiettivi dell'amministrazione. Tali determinazioni devono tener conto:

- dell'ottimizzazione delle risorse umane,
- del contenimento del lavoro straordinario,
- delle disposizioni previste dal D.lgs. n.66/2003 e delle norme contrattuali vigenti

art. 8

Lavoro straordinario

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario come determinato in applicazione dell'art.14. commi 1,2 e 4, del CCNL 01.04.1999.
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. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con risorse di bilancio destinate a fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 7 del presente articolo.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.
5. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato in 180 ore annue. Per esigenze eccezionali il limite massimo individuale per lavoro straordinario può essere elevato a n.200 ore fermo restando il limite delle risorse previste dall'art. 14, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dall'art.38 c.7 del CCNL.2000, con la fruizione di riposi compensativi entro 30 giorni. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare le risorse decentrate variabili (Art.31, comma 3, C.C.N.L. 2002/2005)

art. 9

Banca delle ore (art.38-bis del CCNL 2000)

E' istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale è possibile accantonare sino al massimo del 50% delle prestazioni di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate.

Le ore così accantonate potranno, a richiesta del dipendente

- Essere retribuite come lavoro straordinario entro il 31 dicembre dell'anno in corso,
- Essere fruite come permessi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui il lavoro straordinario è stato prestato.

Entro il 31 dicembre di ogni anno il dipendente comunicherà la quota delle ore, complessivamente accantonata nel corso dell'anno, che dovrà essere retribuita. In mancanza di tale comunicazione le ore dovranno essere utilizzate come permessi compensativi entro la fine dell'anno successivo.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi vengono pagate con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario e liquidate entro il 31 dicembre dell'anno di competenza.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

ART.10

Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra tempestivamente e comunque entro trenta giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.